



Roj: SJSO 62/2013
Id Cendoj: 39075440052013100001
Órgano: Juzgado de lo Social
Sede: Santander
Sección: 5
Nº de Recurso: 619/2013
Nº de Resolución: 437/2013
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RAMON GIMENO LAHOZ
Tipo de Resolución: Sentencia

S E N T E N C I A nº 000437/2013

SANTANDER, a veinticinco de noviembre de dos mil trece.

EN NOMBRE DEL REY

SSª Ilma . DON RAMÓN GIMENO LAHOZ Magistrado del Juzgado de lo Social nº 5 de SANTANDER, ha dictado

S E N T E N C I A

en las actuaciones de juicio verbal seguidas entre partes, como demandante **SINDICATOS C.G.T., CC.OO. y UGT** y como demandado **TELEMARKETING GOLDEN LINE S.L., KONECTA SERVICIOS BPO S.L., COMITÉ DE EMPRESA DE GOLDEN LINE S.L. y SINDICATOS CC.OO., UGT, CSIF Y USO.**

I. ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora en fecha 9 de septiembre de 2013, presentó una demanda, que por turno correspondió a este Juzgado contra el demandado referido y que fundamentaba y apoyaba en los hechos que son de ver en el escrito presentado, solicitando que se dictase sentencia por la que se estimase la pretensión ejercitada.

SEGUNDO.- Admitida la demanda a trámite, se dio traslado de la misma al demandado y, convocadas las partes a juicio para el 20 de noviembre de 2013 y hora de las 9.30 de su mañana, compareció la parte actora SINDICATO CGT asistida por el letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo, SINDICATO CCOO asistida por el letrado D. Ignacio Martínez Sabater y SINDICATO UGT asistido por el letrado Dña. Marta Cimas Soto, compareciendo la parte demandada TELEMARKETING GOLDEN LINE S.L. representada y asistida por el letrado D. Rubén Agote Eguizabal, KONECTA SERVICIOS BPO S.L representado por D. Jaime Carlos Castel Hernández y asistido por el letrado D. José Ignacio Corchuelo Martínez Azua, COMITÉ DE EMPRESA DE GOLDEN LINE S.L. representado por D./Dña. Casilda , Leocadia , Valentina , Carmela , Julia , Alexis , Tarsila y Domingo , y SINDICATOS CSIF asistido por el letrado Dña. Victoria Fernández Mesones y USO asistido por el letrado D. Angel Blanco Llanos. Abierto el acto, la actora CGT se afirmó y ratificó en el contenido de su demanda, las demandantes CCOO y UGT se opusieron a la demanda. Por la demandada CSIF se allana a la demanda, la demandada USO se adhiere a la demanda y el Comité de Empresa no realiza manifestación alguna, las partes demandadas KONECTA S.L. se opone a la demanda y TELEMARKETING GOLDEN LINE S.L. se opone a la demanda. Acordado el recibimiento a prueba, por la actora SINDICATOS CGT se propuso documental y confesión judicial, CCOO documental y UGT documental, por las demandadas SINDICATOS USO se remite a la prueba aportada, CSIF se remite a la prueba aportada, EMPRESA KONECTA S.L. documental, testifical y pericial y TELEMARKETING GOLDEN LINE S.L. documental, que fueron declaradas pertinentes por SSª y se procedió a su práctica, dándose por terminado el acto y solicitando las partes sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los Autos a la vista para ser dictada.

TERCERO .-En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

Con fecha 12-9-13 se dictó Diligencia de Ordenación acordando citar de comparecencia para Vista Previa a las partes para el día 18-9-13 a las 10.30 h. con el resultado obrante en autos.

Con fecha 10-10-13 se dictó Auto de acumulación de los autos 636/13 y 638/13 de los Juzgados de lo Social nums. 1 y 2 respectivamente, a la presente causa.

II. HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- Los sindicatos demandantes C.G.T., CC.OO. y UGT presentan demanda de **movilidad geográfica** colectiva por la modalidad procesal de conflicto colectivo, frente a la decisión de las empresas Telemarketing Golden Line S.L. y Konecta Servicios BPO S.L. -Convenio colectivo de ámbito estatal del sector Contact Center- de traslado colectivo a Valladolid de los 152 trabajadores que vienen prestando servicio en el centro de Torrelavega -Cantabria- , comunicada en los siguientes términos día 30-8-13 a cada uno de los trabajadores:

"Por medio de la presente, a los efectos que determina el artículo 40 del vigente Estatuto de los Trabajadores (ET) en materia de traslados, las Direcciones de TELEMARKETING GOLDEN UNE, S.L. ("Golden Line") y KONECTA SERVICIOS BPO, S.L. ("Konecta") ponen en su conocimiento que, con fecha de efectos del próximo día 1 de octubre de 2013, Ud. pasará a desarrollar las funciones propias de su puesto en el centro de trabajo que Konecta tiene en Valladolid, Calle de la Plata, número 3 (2º-B) CP 41110 sin variación de sus restantes condiciones laborales actuales, en particular del sistema retributivo.

Golden Line firma exclusivamente en su calidad de cedente en el procedimiento de sucesión de empresa, quien habiendo dado amparo a la negociación de modificación de condiciones prevista en el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores ("ET ") entre Konecta y la representación de sus trabajadores, facilita que pueda comunicarse la decisión de traslado adoptada por Konecta tras el preceptivo período de consultas llevado al efecto.

Así, es Konecta, en su calidad de empleador en fecha 1 de octubre, quien adopta la decisión de traslado, ejecutándola por medio de la presente todo ello al amparo de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

A tal efecto, le informamos que su traslado tiene fundamento en las causas objetivas de carácter organizativo y productivo que se exponen a continuación.

El traslado que ahora se le notifica viene motivado por la concurrencia de causas legales de naturaleza organizativa y productiva, que se resumen a continuación:

El centro de trabajo que Golden Line tiene en Torrelavega fue creado en 2008 a consecuencia del aumento en el volumen de llamadas que se recibían y de la imposibilidad de que el centro que Golden Line tenía en Valladolid albergara al personal necesario para cubrir las necesidades derivadas de dicho incremento en la demanda.

No obstante lo anterior, fruto de la crisis mundial y nacional en la que nos encontramos, y que ha impactado directamente en el consumo y en la competencia entre las empresas (con la consiguiente caída de precios y, por tanto, de los márgenes de beneficios), el contexto actual es totalmente distinto al del año 2008.

En efecto, el volumen anual de llamadas del centro de trabajo de Torrelavega ha disminuido un 45% entre 2009 y 2012, pasando de 1.160.420 llamadas en 2009 a únicamente 642.526 llamadas en 2013.

De igual modo, comparando el acumulado de enero a julio de 2012 con el correspondiente al mismo periodo de 2013, claramente se desprende que la caída del volumen de llamadas continúa en el 2013, habiendo disminuido un 25% adicional.

Es más, las previsiones futuras siguen esta tendencia bajista, puesto que todo apunta a que el deterioro del mercado de contact center en España continuará, dadas (i) las dificultades de la economía, (ii) la caída del número de clientes de los operadores de telecomunicaciones, (iii) la caída de precios debido al recorte del gasto previsto para los operadores de telecomunicaciones, el sector público y las empresas de servicios financieros, que son los principales sectores de clientes de servicios de contact center, y (iv) el recrudecimiento de la competencia en un mercado estancado o en contracción.

Por ello, lo anteriormente expuesto pone de manifiesto la necesidad de adoptar las medidas necesarias que permitan reducir los costes operativos y ajustar el modelo de negocio a la realidad comercial del momento, más si atendemos al importante descenso en la actividad desarrollada en el centro de Torrelavega, así como al hecho de que el centro de trabajo de Konecta en Valladolid tiene la capacidad suficiente para albergar a todo el equipo necesario para prestar los servicios de contact center adjudicados por Vodafone.

Por todo lo anterior, Konecta ha decidido que todo el servicio que prestará a Vodafone derivado de la adjudicación de los contratos que hasta la fecha prestaba Golden Line se lleve a cabo en el centro de trabajo que posee en Valladolid.

Esta estructura resulta mucho más lógica desde un punto de vista organizativo, dado que la ubicación de todos los empleados en un mismo centro de trabajo redundará indudablemente en una mayor productividad.

Dicho cambio supondrá, asimismo, la mejora de la posición competitiva de Konecta en el mercado, al optimizar los procesos de gestión y producción, permitiendo una mejora inmediata de la productividad y de la organización técnica del trabajo.

Las mejoras operativas que presenta la unificación de los dos centros de trabajo en el centro de Valladolid son mejoras que contribuyen a mejorar la operativa del trabajo que realiza la Compañía, y por tanto, el servicio prestado al único cliente, Vodafone USAC. Entre otras, podemos destacar las siguientes mejoras:

Mejoras en la estructura organizativa y en la gestión del equipo. Con la unificación de estos dos centros de trabajo se mejora la estructura del personal y la interacción con los centros principales.

Así, se eliminarán las disfunciones en la operativa, pues la integración de todo el equipo en un único centro, implicará una mejor gestión de todo el equipo humano y en consecuencia, del servicio prestado al cliente.

Sinergias. Las sinergias se producen principalmente en los casos en los que un mismo tipo de servicio está repartido entre los dos centros de trabajo. A título ilustrativo, el servicio de Datos particulares y Datos empresas está dividido entre los dos centros. Los primeros están ubicados en Torrelavega mientras que los segundos están en Valladolid. Estos servicios comparten productos, reporting, análisis, formación de producto, sistemas informáticos. La distancia entre estos servicios conlleva que no se produzcan ni aprovechan las sinergias del día a día de la operativa, que sí se producirían si trabajasen en un mismo centro.

Otra sinergia de esta unificación es que dado que personal de Valladolid es más experimentado que el del centro de Torrelavega, lo que va a hacer que al trabajar juntos pueda aprovecharse de la alta experiencia de sus compañeros.

Homogeneidad del servicio. Los agentes, al compartir un mismo espacio de trabajo, comparten a su vez la información. Solamente el trato presencial entre agentes hace que compartan formación, información y mejores prácticas, de tal forma que, se consiga un servicio homogéneo.

Optimización de las llamadas. Esta mejora operativa trata sobre las transferencias de llamadas que se realizan entre servicios y centros. Cuando los agentes estén situados en un mismo centro y se transfieren llamadas no oportunas, existirá comunicación directa entre agentes y supervisores con lo que las llamadas mal transferidas podrán reducirse.

Beneficios culturales, sentimiento de pertenencia a una misma Empresa.

Al regularizar la capacidad productiva y aprovechar las sinergias derivadas de la concentración del servicio en un único centro de trabajo la Compañía logrará alcanzar un equilibrio adecuado entre los niveles de demanda del servicio y las capacidades productivas.

En definitiva, la reorganización de la actividad productiva de manera concentrada en el centro de trabajo de Valladolid tendrá un notable efecto positivo en aspectos tan relevantes para la competitividad de la actividad como la mejora del posicionamiento operativo, la consolidación tecnológica y la reducción de costes operativos.

Por todo ello, una vez finalizado el periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores sin haber alcanzado un acuerdo respecto al traslado colectivo le informamos que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 40 ET, a partir del día 1 de octubre de 2013 dejará de prestar sus servicios en el centro de trabajo de Torrelavega en la calle Marqués de Santillana, número 8 para comenzar a desempeñar sus funciones en el centro de Valladolid antes indicado

En este sentido, desde la fecha de la presente, y hasta el día 1 de octubre de 2013, deberá realizar todas las actuaciones necesarias para completar su traslado, en los términos que le comunicará el Departamento de Recursos Humanos.

Asimismo, le informamos que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40, usted tiene derecho a optar entre el traslado o la extinción de su contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio con un máximo de doce mensualidades.

Igualmente le comunicamos que, de optar por el traslado, la empresa le compensará los gastos en que pudiera incurrir por el mismo, propios y de su familia, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 ET .

Por último, le indicamos que la decisión de su traslado ha sido comunicada a la representación legal de los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente.

Sin otro particular, y quedando a su disposición a través del Departamento de Recursos Humanos para cualquier información adicional que necesite sobre el traslado, le rogamos firme el duplicado adjunto a los efectos de darse por notificado de su contenido."

(No controvertido, f.985/254 y ss.)

SEGUNDO .- Los trabajadores -teleoperadores especialistas y gestores telefónicos- han venido prestando servicios en Torrelavega para la empresa Telemarketing Golden Line S.L., empresa que tiene también otro centro de trabajo en Valladolid -el original- , y lo han venido haciendo como consecuencia de la ampliación necesaria que supuso la adjudicación del contrato de la compañía Vodafone España SAU en 2008. (No controvertido, f.59 y ss.)

TERCERO .- La empresa Konecta Servicios BPO S.L., dedicada al trabajo temporal y posteriormente sin actividad, fue totalmente redefinida el día 1-2-12 en su objeto para participar en la adjudicación del contrato Vodafone España SAU, del que fue finalmente la adjudicataria con efectos a 1-10-13. (No controvertido, f.985/1)

CUARTO .- Adjudicado el futuro servicio a Konecta Servicios BPO S.L. sobre una dimensión inicial de 1.550 trabajadores, la empresa Vodafone España SAU comunicó a Telemarketing Golden Line S.L. mediante escrito de 7-6-13 la finalización de su contrato de prestación de servicios con efectos de 30-9-13, en los siguientes términos:

"Nos ponemos en contacto con Ud. en relación con los contratos de prestación de servicios de marketing telefónico firmados entre Vodafone España, S.A.U. ("Vodafone") y Golden Line, S.L. ("Golden Line") con fecha 1 de noviembre de 2012 y 16 de noviembre de 2012, respectivamente (los "Contratos"). Ambos Contratos expiran el próximo 30 de septiembre de 2013 y mediante la presente carta le comunicamos, tal y como ya le manifestamos a D. Pío en la reunión mantenida el día 6 de Junio do 2013, que no es intención de Vodafone prorrogar los mismos, de forma que Sá relación contractual entre ambas sociedades finalizará en la fecha señalada. A partir de ese momento, Vodafone adjudicará los servicios objeto de los - Contratos a la sociedad Konecta Servicios do B.P.O. ("Konecta").

La decisión adoptada por Vodafone, que concuerda con la Intención de Golden Line de finalizar la relación comercial existente entre ambas compañías manifestada reiteradamente por Golden Line a Vodafone en los últimos años, responde por lo demás a la nueva estrategia de proveedores do Vodafone que busca aumentar de forma continuada la eficiencia de los servicios de atención al diento de Vodafone y proporcionar un servicio de calidad y diferenciador para nuestros clientes.

Dada la buena relación existente entre Goldon Line y Vodafone durante todos estos años de colaboración, que sin lugar a dudas ha sido altamente beneficiosa para ambas compañías, queremos manifestarle la intención de Vodafone de encontrar una solución óptima para ambas.

compañías y que permita el mantenimiento de los niveles de prestación de servicios y la continuidad de los mismos con Konecta una vez finalizados los Contratos. En este sentido, y como Ud. sabe, el Convenio Nacional del Sector del Tclemarketing establece el proceso por el que se regula la transferencia de servicios entre la compañía prestataria del servicio y la nueva compañía adjudicataria del mismo, especialmente en lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos asociados a los servicios, y los derechos y obligaciones de cada una de las partes. ..

Así, considerando la buena colaboración mantenida entre ambas compañías durante todos estos años, es voluntad de Vodafone promover la subrogación de Konecta en la prestación de los servicios objeto de los Contratos y especialmente en los recursos humanos operativos de los que dispone Golden Line para la prestación de dichos servicios, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores .

En este sentido, les agradeceríamos que nos confirmen su disponibilidad para poder mantener una reunión en los próximas fechas entre las tres compañías, Vodafone, Golden Line y Konecta, con objeto de poder definir el plan de transferencia sin riesgo para el servicio y sin impacto negativo para ninguna de las partes afectadas".

(F.170, 985/32)

QUINTO .- Telemarketing Golden Line S.L. y Konecta Servicios BPO S.L. firmaron un Acuerdo de transmisión de servicio, para llevar a cabo el mismo por la vía del art.44 E.T . - y no del art.18 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector Contact Center- . (F.985/25 y ss.)

SEXTO .- Ambas empresas pusieron en conocimiento del Comité de empresa de Telemarketing Golden Line S.L. esta idea de la sucesión empresarial en fecha 30-7-13. (No controvertido)

SÉPTIMO .- Con fecha 5-8-13, el sindicato U.G.T presentó solicitud de mediación ante el SIMA frente a Telemarketing Golden Line S.L. y Konecta Servicios BPO S.L. para que el acuerdo entre las empresas se hiciera constar oficialmente, indicando:

" **SEGUNDO** .- *El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de GOLDEN LINE que van a ser objeto de subrogación por la empresa KONECTA SERVICIOS BPO, y que en total hacen un número aproximado de 1.600.*

Los trabajadores afectado por el presente conflicto colectivo se encuentran dentro del ámbito de aplicación del llamado "Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing)" para los años 2010 a 2014, publicado en el B.O.E. num. 179, de fecha 27.07.2012.

Los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo prestan sus servicios en las Comunidades Autónomas de Cantabria y Castilla-León.

TERCERO .- *GOLDEN LINE viene desarrollando servicios de telemarketing (ahora contact center) desde el año 1997 para la empresa "VODAFONE". La última renovación se produjo en los contratos de fecha 1 y 16 de noviembre de 2012. Sin embargo, a partir del 1 de octubre de 2013, será la empresa KONECTA SERVICIOS BPO quien continuará con la prestación del mencionado servicio.*

QUINTO .- *El objeto del presente conflicto colectivo es que se declare el derecho de los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en GOLDEN LINE, y que se encuentran adscritos al servicio de VODAFONE, a que KONECTA SERVICIOS BPO se subrogue en los derechos y obligaciones que actualmente mantiene con ellos la empresa cedente conforme a lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , incluido el reconocimiento de la antigüedad a efectos indemnizatorios".*

(F.67)

El día 14-8-13, y ya con los sindicatos USO, CC.OO., CGT, CSIF, todas las partes llegaron a tal acuerdo, manifestando:

" **Cuarto**.- *Las medidas organizativas que puedan llevarse a efecto, se aplicarán con las garantías y procedimientos que correspondan según la normativa que resulte aplicable, particularmente por lo establecido en el art. 44.9 ET y demás normativa concordante".*

(F.254/65 y ss.)

OCTAVO .- Desde el momento en que la empresa Konecta Servicios BPO S.L. tuvo conocimientos de su futura contratación, encargó un Informe a la empresa Itasu, con el fin de analizar la idoneidad de una posible unificación de los dos centros de trabajo -Valladolid y Torrelavega- sobre los que se iba a subrogar, en uno nuevo situado en Valladolid, informe de agosto de 2013 que fue muy favorable al nuevo centro de trabajo reunificador de Valladolid, indicando:

"6. OPORTUNIDADES DE MEJORA POR LA UNIFICACION EN UN CENTRO DE TRABAJO.

En este apartado se van a analizar tres diferentes aspectos. Por una parte las características del nuevo centro de Valladolid, el cual puede albergar a toda la plantilla de Telemarketing Golden Line que presta el servicio a Vodafone USAC. Una segunda parte en la que se analizan las mejoras de carácter operativo que se van a dar como consecuencia de la integración de los dos centros en un único y nuevo centro, y finalmente un tercer punto en el que se analizan las mejoras de costes que va a tener la Compañía como consecuencia de la unificación de los centros y que la permitirán ser más eficiente, algo sumamente importante dada la elevada competitividad del sector .

6.1. CARACTERÍSTICAS Y CAPACIDAD DE INTEGRACIÓN EN EL NUEVO CENTRO DE TRABAJO EN VALLADOLID

Se va a comenzar por describir la capacidad del nuevo centro sito en Valladolid. Éste consta con capacidad para 888 posiciones de agente más equipo de estructura y de formación.

Actualmente en Valladolid en el centro de trabajo de Telemarketing Golden Line hay unas 1.435 personas trabajando, de los cuales aproximadamente 1.250 son agentes, esto es ocupan unas 750 posiciones aproximadamente. Es preciso tener en cuenta que una posición de agente, con todo el equipo disponible para la prestación del servicio puede llegar a alojar incluso a dos agentes en un mismo día, uno de mañana y otro de tarde.

Adicionalmente Telemarketing Golden Line cuenta con 152 agentes en su centro de trabajo de Torrelavega, que son 125 trabajadores en equivalencia a tiempo completo, que precisarían aproximadamente en torno a 80 posiciones de agente. Por tanto, en total con el volumen actual del equipo que presta el servicio a Vodafone USAC sumarla 830 posiciones.

Teniendo en cuenta como se ha señalado anteriormente que el nuevo centro de la Compañía en Valladolid puede albergar 888 posiciones de agente más equipo de estructura (todo el equipo de los departamentos de staff: rrhh, servicio médico, workforce, reporting, sistemas, etc) y de formación, tiene capacidad de sobra para albergar a todo el equipo perteneciente en la actualidad a Telemarketing Golden Line que presta el servicio de atención al cliente a Vodafone USAC que en conjunto se compone sumando ambos centros un total de 830 posiciones más personal de estructura.

Por lo tanto, seguir manteniendo dos centros de trabajo, en los cuales se prestan servicios a los mismos clientes, cuando hay posibilidad de albergar a toda la plantilla en un solo centro, carece de sentido organizativo y de negocio. Especialmente teniendo en cuenta que el volumen de llamadas del centro de Torrelavega ha sufrido un descenso del volumen de llamadas del 45% entre los años 2009 y 2012 y del 25% en lo que va de año 2013 respecto al año anterior, y como consecuencia de ello la plantilla del centro se ha reducido en el periodo 2009-2013 en media un 39% en el personal a tiempo completo equivalente. Como consecuencia de todo lo anterior, la Compañía si no unificase ambos centros contaría con una capacidad ociosa en el centro de trabajo de Valladolid y también con capacidad ociosa en el centro de trabajo de Torrelavega, algo completamente ineficiente.

Adicionalmente, en los siguientes apartados se describirán las múltiples ventajas tanto a nivel operativo, que redundan en una mejor prestación del servicio, como de eficiencia en costes, que supondría la unificación de ambos centros en uno único.

6.2 OPORTUNIDADES DE MEJORA OPERATIVA QUE PRESENTA EL NUEVO CENTRO

En este apartado se van a definir las principales mejoras operativas que presenta la unificación de los dos centros de trabajo en el nuevo centro de Valladolid descrito anteriormente. Las mejoras operativas son mejoras que contribuyen a mejorar la operativa del trabajo que realiza la Compañía, y por tanto, el servicio prestado al único cliente, Vodafone USAC.

Entre estas mejoras a continuación se desarrollarán las siguientes:

Mejoras en la estructura organizativa y en la gestión del equipo.

Sinergias que se obtienen.

Homogeneidad del servicio prestado.

Optimización de las llamadas.

Beneficios culturales de sentimiento de pertenencia a la empresa.

6.2.1. MEJORAS EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO

Con la unificación de estos dos centros de trabajo se mejora la estructura del personal ya que actualmente en Torrelavega no existe una adecuada estructura de personal, y hay poca interacción con los centros principales. Desde finales de 2010 en este centro no hay responsable de centro ni Forcé Desk, este último es el encargado de definir y planificar los recursos a utilizar. Por ello es el responsable de Administración el encargado de planificar los turnos y, el responsable de Selección, sin experiencia en call centers, es ahora supervisor de bajas. Todo esto hace que el centro de Torrelavega se haya convertido en un centro que no cuenta con una estructura organizativa acorde a las necesidades, dada su actividad y volumen del equipo.

Así, con un solo centro en Valladolid en el que se encuentren todos los departamentos de soporte como son: Workforce, Reporting, Sistemas de alto nivel (estos son aquellos servicios más complejos como por ejemplo la configuración de un router, servidores de dominio, actualizaciones de antivirus, etc.), recursos humanos, servicio médico, etc., junto con los agentes que prestan el servicio, va a hacer que la cercanía entre unos y otros sea mayor, viéndose más apoyados entre ellos, y con una comunicación mucho más fácil y fluida. Como muestra de lo anterior, el hecho de contar con todo el equipo unificado va a suponer que tanto supervisores como coordinadores puedan tener todos los datos de primera mano por encontrarse en el mismo centro que les equipos de soporte.

Por último, en la actualidad hay servicios como por ejemplo bajas y portabilidad que tienen su responsable, responsable de Winback, en Valladolid, estando el servicio de bajas, y por tanto el equipo de agentes en Torrelavega. Esto mismo pasa con Datos, la responsable está en Valladolid, mientras que el servicio de datos particulares se presta desde Torrelavega. Esta separación entre los responsables y sus equipos conllevan disfunciones en la operativa, que se subsanarían con la integración de todo el equipo en un único centro, lo que supondrá una mejor gestión de todo el equipo humano y en consecuencia, del servicio prestado al cliente.

6.2.2. SINERGIAS

Se entiende por sinergia la producción de efectos adicionales que resulta del trabajo conjunto de dos o más organizaciones, teniendo en cuenta que esos efectos nos se producirían si esas organizaciones actuaran por separado. Por ello en este caso, con la unificación de los centros se obtendrían unos resultados que no cabría esperar en el caso de continuar con los dos centros separados.

Las sinergias se producirían sobre todo en los casos en los que un mismo tipo de servicio está repartido entre los dos centros de trabajo. Así, el servicio de Datos particulares y Datos empresas está dividido entre los dos centros. Los primeros están ubicados en Torrelavega mientras que los segundos están en Valladolid. Estos servicios comparten productos, reporting, análisis, formación de producto, sistemas informáticos, e incluso en el caso de autónomos, los planes de precios y con la distancia entre ellos no se producen no se aprovechan las sinergias del día a día de la operativa, que sí se producirían si trabajasen en un mismo centro. Como ejemplo de las sinergias que se producirían en el caso de la formación de los agentes, actividad muy relevante en este negocio, actualmente, cuando se van a realizar cursos de formación para los trabajadores, estos cursos hay que duplicarlos, ya que debe ir un profesional a Torrelavega y otro a Valladolid. Esto implica por un lado unos costes más de dos veces superiores, ya que es necesario formar a dos formadores, ambos tienen que dedicar su tiempo a formar a los agentes, y a uno de ellos la Compañía tiene que costearle todos los gastos del desplazamiento de Valladolid a Torrelavega (transporte, manutención y alojamiento). En segundo lugar, dado que habrá dos formadores al no poder formar primero a unos y después a otros dadas las necesidades operativas de prestación de los servicios, contar con dos centros conlleva que la formación que se dé a unos agentes no será la idéntica que la recibida por los otros, y por tanto, no será del todo homogénea.

Otro caso que pone de manifiesto las sinergias que se producirían por contar con un único caso es el de los servicios de Bajas y Portabilidad de empresas, ubicados los primeros en Torrelavega y los segundos en Valladolid. En ambos servicios los clientes a los que se atiende tienen la intención de abandonar Vodafone España, por lo que los agentes que les atienden comparten las ofertas que se les ofrecen, el conocimiento del servicio propio y el de la competencia, tienen que tener actitud comercial, unas capacidades específicas de retención, planes de motivación, etc. y además comparten a un mismo responsable de servicio como en el caso anterior. Por todo ello, si estos trabajadores comparten lugar de trabajo, el conocimiento que se aportan entre ellos, ayuda que se prestan en momento determinados etc. no se conseguiría trabajando por separado.

Otra sinergia de esta unificación es que dado personal de Valladolid es más experimentado que el del centro de Torrelavega, en el primero tienen 15 años de experiencia en el sector mientras que en Torrelavega tan solo 5, lo que va a hacer que al trabajar juntos el personal de Torrelavega puede aprovecharse de la alta experiencia de sus compañeros.

6.2.3 HOMOGENEIDAD DEL SERVICIO

Los agentes, al compartir un mismo espacio de trabajo, comparten a su vez la información.

Solamente el trato presencial entre agentes hace que compartan formación, información y mejores prácticas, corrigiéndose entre ellos, de tal forma que se consiga un servicio homogéneo y optimizado independientemente de quien sea el agente que atienda la llamada.

La homogeneidad en la información y formación a nivel horizontal, tanto en primer nivel como en segundo nivel de servicios, permite mejoras en automático, eliminando impropiedades y homogeneizando el servicio prestado a los clientes.

6. 2.4. OPTIMIZACION DE LAS LLAMADAS

Esta mejora operativa trata sobre las transferencias de llamadas que se realizan entre servicios y centros. Una práctica habitual entre los centros es que la plataforma de Valladolid de Pymes (primer nivel) transfiera llamadas a bajas empresas en Torrelavega (segundo nivel). Esta transferencia solo deberla realizarse en aquellas llamadas que de verdad estén solicitando la baja, el problema estriba en que muchas de las llamadas que se transfieren de Valladolid a Torrelavega no son en realidad bajas. En la situación actual, cuando un agente de Torrelavega responde a una llamada que se ha tratado como una baja pero que no lo es, esta llamada no puede ser corregida debido a que los agentes de Torrelavega no transmiten esta información a los agentes de Valladolid para poder subsanar estos errores.

En cambio, cuando estos agentes están situados en un mismo centro y se transfieren llamadas no oportunas, existe comunicación directa entre agentes y supervisores con lo que las llamadas mal transferidas puedan reducirse. Anteriormente, ya se unificaron dos servicios, el 122 y el de calidad comercial, lo que hizo que el porcentaje de llamadas mal transferidas se redujera en un 30%.

6.2.5. BENEFICIOS CULTURALES DE SENTIMIENTO DE PERTENENCIA A LA EMPRESA

El hecho de contar con dos centros de trabajo uno de ellos de mucho mayor tamaño que el otro, con más equipo de soporte, mejor estructura, medios, etc. conlleva que algunos empleados se consideren menos importantes y por tanto, menos motivados. El sentimiento de pertenencia a una empresa es un activo intangible, cuando una empresa tiene en cuenta que sus empleados pueden sentir lo que la compañía haga por ellos, estamos frente a lo que podría denominarse el salario emocional que muchas veces no se ve, o que cuesta poner en la balanza a la hora de elegir desarrollarse en una organización u otra, y juega un papel importante a la hora de retener y atraer talentos, que no son otra cosa que los agentes con los que cuenta la Compañía.

Por ello, que los trabajadores se sientan a gusto en la empresa, que sientan que pertenecen a ella igual que el resto de agentes, es un factor muy importante a la hora de realizar su trabajo. Cuanto más sentimiento de pertenencia tengan los trabajadores, que se sientan a un mismo nivel que el resto, mejor harán su trabajo, lo que repercutirá en una mayor calidad del trabajo y en unos mejores resultados para la Compañía.

Esto es especialmente relevante en la actualidad en la que los trabajadores van a pasar de formar parte de la plantilla de Telemarketing Golden Line a la Compañía, y por tanto, es necesario que cuanto antes se sientan parte de la Compañía y se encuentren motivados.

6.3. DESCRIPCION DE LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA DE LOS COSTES DEL SERVICIO

Con la apertura del nuevo centro de Valladolid e integrando en este centro al equipo del centro de Torrelavega, todos los gastos fijos que se soportaban en el centro de Torrelavega, pasan a ser un ahorro para la Compañía. En la Figura 22, vemos como cerrando el centro de Torrelavega la Compañía dejarla de pagar 228.156,996 anuales de costes fijos. Entre ellos los más importantes son el pago del alquiler del local, que asciende a 116.376,12€ al año, y los gastos de suministros del local, agua y electricidad, de 31.156,14€. Estos costes se trasladarán en menor medida al nuevo centro de Valladolid que albergará al total de la plantilla, ya que el alquiler es el mismo integrando en el centro al equipo del centro de Torrelavega, por tanto el ahorro sería total. Mientras que en el caso del agua, y la electricidad se producirían ahorros por el hecho de contar sólo con un centro, aunque no serían totales, ya que el personal del centro de Torrelavega también consumiría por ejemplo agua en el centro de Valladolid..

Otros costes que se ahorra la Compañía cerrando este centro son los de limpieza, el tercer gasto más importante, que asciende a 28.447,28€, este gasto será soportado en el nuevo centro, pero como ya se soportaba por el centro antiguo de Valladolid ahora pasa a ser un ahorro. Desaparecen las amortizaciones y los impuestos y tributos; además de los gastos de mantenimiento del local y seguridad, que serán únicos para todo el centro de Valladolid, independientemente del número de personas que entren a formar parte de la plantilla.

Otro concepto de coste de ahorro son las comunicaciones/internet. Este gasto está duplicado en estos momentos, ya que mantener dos líneas de comunicaciones en lugar de una sola para un solo centro es

duplicidad. En estos momentos se mantienen dos líneas de 2MB cada una, las cuales son más caras que una única línea de 4MB que se instalará en el nuevo centro de trabajo de Valladolid.

Por último otros costes, que ascienden a 2.859,14# e incorporan por ejemplo gastos de viaje, alojamientos y manutención, que se pagan por ejemplo cuando se realizan sesiones de formación presenciales y se tiene que trasladar a la plantilla desde Torrelavega a Valladolid. Se dan casos en lo que estos gastos se duplican, por ejemplo cuando las sesiones de formación son en Madrid, hay que trasladar a la plantilla desde dos localizaciones diferentes lo que hace que los costes se dupliquen, o cuando hay que trasladarse por reuniones de seguimiento de los indicadores de Vodafone.

En conclusión la unificación del equipo en un único centro conllevará un ahorro importante para la Compañía, algo que es muy necesario dada la gran competitividad, el estrechamiento de márgenes que se está produciendo y las malas previsiones del mercado. Cuanto más eficiente sea la Compañía, en un entorno de contracción del mercado como el actual, más probabilidades tendrá de fortalecerse en comparación con sus competidores, y optar a conseguir mayor volumen de negocio, mediante la presentación de ofertas competitivas en precio.

Figura 22. Evolución de los **costes fijos anuales** del centro de trabajo de Torrelavega.

[Descargar documento adjunto](#)

Fuente: Telemarketing Golden Line."

(F.985/125 y ss.)

NOVENO .- En fecha 9-8-13 las empresas Telemarketing Golden Line S.L. y Konecta Servicios BPO S.L. pusieron en conocimiento del Comité de empresa de Telemarketing Golden Line S.L. que la sucesión empresarial llevaría aparejado un traslado colectivo de los 152 trabajadores de Torrelavega a Valladolid, por razones organizativas y productivas. (F.985/74)

DÉCIMO .- El día 12-8-13 ambas empresas pusieron en conocimiento de la comisión representativa de los trabajadores del centro de trabajo de Torrelavega, el inicio del período de consultas para el procedimiento de traslado colectivo. Durante el mismo -con reuniones los días 20, 23 y 29 de agosto- se puso en conocimiento de los representantes de los trabajadores el informe supradicho, que la fórmula de concentración de los trabajadores de una campaña es la que se está imponiendo en otros sitios, y se ofrecieron eventuales compensaciones como el abono de un viaje de ida y vuelta a Valladolid, las mudanzas a cargo de la empresa, el abono de la inmobiliaria especializada, valorar el pago de las fianzas, ampliación del contrato a tiempo parcial a tiempo completo ... Finalmente el período de consultas concluyó en fecha 29-8-13 "sin acuerdo". (No controvertido, f.985/239)

UNDÉCIMO .- La plantilla del centro de Torrelavega se ha ido minorando en el período 2009 a 2013, en un porcentaje cercado al 40%. (No controvertido, f.985/1256)

DUODÉCIMO .- La reunificación de los dos centros de trabajo -Valladolid y Torrelavega- en uno nuevo situado en Valladolid, entre otros beneficios conlleva para la empresa Konecta Servicios BPO S.L.:

- suprimir espacio ocioso alquilado en Torrelavega, como consecuencia de la reducción de plantilla de los últimos años;

- optimizar la utilización del nuevo centro de Valladolid, dado que de las 880 posiciones posibles, 750 serían ocupadas por los trabajadores del antiguo centro de Valladolid, 80 por los trabajadores de Torrelavega -equivalentes a 125 trabajadores a tiempo completo, y el resto quedaría para una previsible expansión;

- un ahorro próximo a los 250.000 #/año, derivados del alquiler y limpieza del centro de Torrelavega, gasto que no será necesario por disponer del nuevo centro en Valladolid donde caben los 150 trabajadores de Torrelavega;

- proximidad -en un solo centro aunque sea en tres edificios contiguos- de toda la plantilla, con los beneficios inherentes operativos: sustituciones, simplificación de jefaturas.

DÉCIMO TERCERO .- La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria emitió comunicación haciendo constar objeciones sobre la causa y la legitimación activa. (No controvertido, f.43 y ss.)

DÉCIMO CUARTO .- En fecha 19-9-13 se dictó auto en el presente proceso acordando la medida cautelar de suspensión del traslado hasta que se emitiera el presente pronunciamiento, al amparo del importante perjuicio que se generaba a los trabajadores en correlación con el escaso que se le producía a la empresa por la espera de un mes -que era la previsión para la celebración del plenario y dictado de sentencia- ,

y porque la parte actora había presentado una apariencia de corrección en su derecho como lo fue el informe de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria. (No controvertido, f.391)

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Los hechos declarados probados han quedado plenamente acreditados por la prueba practicada apreciada en su globalidad, y en particular por la común convicción de estar ante cuestiones jurídicas, más que fácticas.

Ello no obstante debe destacarse ex art.97-2 L.R.J.S . el informe de la empresa externa Itasu, supraescrito parcialmente, en cuanto que lo que allí expone es de pleno sentido común, siendo fácil de compartir desde una óptica organizativa y productiva.

SEGUNDO. - Instan la representaciones de los sindicatos demandantes la nulidad de la **movilidad geográfica** acordada por haberse tomado en fraude de ley -por no tener legitimación activa ninguna de las dos empresas, ser en realidad causas económicas que requieren unos requisitos diferentes y que además no concurren, y por haberse negado información a la representación de los trabajadores- o subsidiariamente la declaración de injustificada por no concurrir causas razonables. En sentido contrario Konecta Servicios BPO S.L. alega que no hubo ningún tipo de engaño o mala fe en la negociación, y que se trata de causas organizativas y productivas que sí concurren. Por su parte Telemarketing Golden Line S.L. alega la excepción de falta de legitimación pasiva por no tener ningún tipo de responsabilidad.

Comenzando por esta última cuestión, dado que finalmente ninguno de los sindicatos desistió respecto a Telemarketing Golden Line S.L., debe decirse que efectivamente -como expuso el letrado de esta empresa- ninguna responsabilidad le imputa el art.44 E.T . a la empresa saliente respecto a las deudas que surjan tras la sucesión empresarial. Llevada a cabo la misma en fecha 1-10-13, extremo que no ha sido cuestionado, la responsabilidad de las eventuales obligaciones que se deriven del ordenamiento jurídico -como la que se peticiona con la actual demanda- recaen sobre la nueva empresa entrante. Procede por ello acoger la excepción de **falta de legitimación pasiva material de Telemarketing Golden Line S.L.** en el presente proceso, a quien se absuelve de las pretensiones instadas en su contra.

TERCERO .- Los sindicatos demandantes han alegado defectos formales en la negociación, como son la falta de legitimación activa de las dos empresas para llevar a cabo el proceso de negociación -dado que cuando se llevó a cabo era una y cuando desplegó efectos el traslado colectivo entró la nueva- , o la ausencia de buena fe en la negociación, o haberse tramitado como causas organizativas y productivas cuando eran económicas -no habiendo aportado la documental correspondiente a ello- .

Sobre la alegada **falta de legitimación activa de las empresas para llevar a cabo el proceso de negociación del traslado colectivo** previsto para el día 1-10-13, debe recordarse el tenor literal del art.44-9 E.T .: " *El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores . Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 de la presente Ley ."* . La mera lectura del precepto ya da la respuesta desestimatoria a la alegación porque, precisamente lo que el art.44-9 E.T . pretende es solucionar estos supuestos donde la sucesión empresarial conlleva traslados colectivos o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo. Por lo tanto, no hay ninguna infracción porque hayan intervenido las dos empresas, sino respeto a la previsión legal del art.44-9 E.T ., que precisamente se infringiría si lo hubiese llevado a cabo únicamente la empresa titular en el momento de la negociación Telemarketing Golden Line S.L. De esta forma y con esta norma no mencionada, se refuta la alegación expresada por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria.

Tampoco existió ningún tipo de **duda o confusión sobre la empresa** que iba a llevar a cabo el traslado colectivo, porque si lo que se establece es un proceso negociador con ocasión de un traslado colectivo que se proyecta, y está la empresa titular y la nueva, es llano cual es papel de cada una, y esto es tan meridiano que así lo expresaba el sindicato U.G.T. el día 5-8-13 ante el SIMA, y el día 14-8-13, ya con los sindicatos USO, CC.OO., CGT, CSIF, cuando todas las partes llegaron al acuerdo supraescrito en el SIMA.

Finalmente, en relación a la alegación de **falta de buena fe** en el proceso negociador -porque no se entregó la documentación, era una decisión tomada y no hubo verdadera negociación-, debe decirse, zanjado fácticamente lo primero, y remarcando que utilizar la vía del art.44 E.T. y no la del art.18 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector Contact Center es algo que no apunta en la línea de la mala fe alegada, que por encima de cuándo la decisión se piense que se tomó -cuestión no diáfana porque se estaba elaborando un informe por parte de la empresa Itasu que es de agosto 2013-, lo relevante es que el día 12-8-13 ambas empresas pusieron en conocimiento de la comisión representativa de los trabajadores del centro de trabajo de Torrelavega, el inicio del período de consultas para el procedimiento de traslado colectivo, y este período de consultas con los representantes de los trabajadores de una duración no superior a 15 días, se llevó a cabo con la aportación de la memoria explicativa y el informe técnico en el que se basaba, sin ninguna doblez sobre las causas motivadoras, y con distintos planteamientos y ofrecimientos para reducir los efectos perjudiciales que podía tener la medida para los trabajadores: así se debe considerar los ofrecimientos del abono de un viaje de ida y vuelta a Valladolid, las mudanzas a cargo de la empresa, el abono de la inmobiliaria especializada, valorar el pago de las fianzas, y sobre todo la ampliación del contrato a tiempo parcial a tiempo completo los trabajadores del traslado colectivo, cuando se trata de una empresa de contratación a tiempo parcial en porcentaje muy elevado.

Se cumple de esta manera el requisito de la buena fe, entendida por el T.S. en su sentencia de 16-11-12 como la obligación de facilitar de manera efectiva a los representantes legales de los trabajadores la información y documentación necesaria. Y se cumple la exigencia legal, porque por más que se pueda entender como una reducción de derechos sobre la situación anterior, el art.40-2 E.T. únicamente dispone tras la reforma laboral del D-Ley 11/2013 de 2 de agosto las siguientes condiciones, que sí se cumplen: "*El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores...Dicho período de consultas deberá versar 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... Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo....Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo...*"

CUARTO .- Por último, las representaciones de los sindicatos han alegado que el traslado colectivo se haya tramitado por **causas organizativas y productivas**, cuando en realidad serían económicas cuya documentación no habrían aportado -siguiendo a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria-, amén de no concurrir las causas organizativas y productivas alegadas. Ambas alegaciones pueden y deben ser resueltas conjuntamente.

El art.40 E.T. establece la posibilidad de la **movilidad geográfica** por existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, considerando tales las relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo, así como las contrataciones referidas a la actividad laboral. Evidentemente las razones técnicas, organizativas o de producción van a tener en la práctica totalidad de los casos, consecuencias económicas - como es el caso con el ahorro del alquiler del edificio de Torrelavega- pero eso en modo alguno muta la naturaleza de la decisión empresarial, de tal forma que -contrariamente a lo manifestado por la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria- las causas técnicas, organizativas o productivas siguen teniendo este carácter aunque reviertan efectos económicos positivos para la empresa. Dicho con otras palabras, las causas económicas hacen referencia a cuando de los resultados de la empresa se desprende una situación económica negativa, pero esto no tiene nada que ver con las causas organizativas o productivas, sin perjuicio de que las mismas se tomen evidentemente para mejorar los resultados de la empresa.

El art.40 E.T. no contiene mayor definición sobre lo que son causas organizativas y de producción, por lo que se debe acudir al art.51 E.T., el cual contiene las definiciones legales: *Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

En el presente caso concurren las alegadas circunstancias organizativas -más que de producción- , y ello porque el cambio en el modo de organizar la producción mediante la concentración de todos los trabajadores de una campaña es algo real -extremo que no ha sido controvertido, y que tiene en los trabajadores del anterior centro de Valladolid su mayor número- , es algo de fácil comprensión como racional por las sinergias de todo tipo que se producen, y además es algo efectivo como lo demuestra la optimización de edificios o el ahorro económico de casi 250.000 €/año, lo que conduce a afirmar que la medida debe revertir en una mejor competitividad de la empresa.

Consecuentemente con todo lo anterior, procede desestimar las demandas presentadas y declarar justificada la decisión empresarial, quedando sin efecto la medida cautelar adoptada.

VISTOS: los artículos citados, sus concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

IV. FALLO

Acoger la excepción de falta de legitimación pasiva de Telemarketing Golden Line S.L., y desestimar la demanda interpuesta por SINDICATOS CGT, CCOO y UGT contra Konecta Servicios BPO S.L., declarando ajustada a Derecho la decisión empresarial de traslado colectivo, alzándose la medida cautelar tomada.

V. ADVERTENCIAS LEGALES

De conformidad con el art.97-4 LRJS se indica que la presente sentencia NO ES FIRME, siendo susceptible de recurso de suplicación (art.191 LRJS), el cual deberá interponerse ante este Juzgado de lo Social nº5 de Santander en el plazo de 5 días siguientes a la notificación (art.194 LRJS):

- expresando las alegaciones sobre su procedencia y el cumplimiento de los requisitos, así como los motivos en que se ampare con cita de las normas o jurisprudencia que considere infringida, y en el caso de la revisión de hechos probados, los documentos o pericia que lo sustentan, con la formulación alternativa que se pretenda (art.196 LRJS);

- expresando domicilio en Santander a efectos de notificaciones, si no se hubiera designado con anterioridad (art.198 LRJS);

- acreditando haber consignado 300 € en la cuenta corriente de este Juzgado nº 00302778000065061913 con indicación del tipo de recurso (art.229 LRJS), salvo que el recurrente tuviere la condición de trabajador, beneficiario de la Seguridad Social, beneficiario de Justicia Gratuita, sindicatos o entidades de derecho público;

- y acreditando en el caso de condena de cantidad, haberla consignado ante el Juzgado o avalado solidariamente con entidad de crédito, o en su caso ingresado en la T.G.S.S.; y en el caso de condena a prestación periódica de Seguridad Social, certificado del inicio del abono de la prestación (art.230 LRJS).

Notifíquese la presente resolución a las partes.

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