



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

PDF Eraser Free JUZGADO SOCIAL N. 3
SANTIAGO DE COMPOSTELA

SENTENCIA: 00261/2017

-

RÚA BERLÍN S/N - POLÍGONO DE FONTIÑAS - CP 15707
Tfno: 881997124 - 25
Fax: 881997126

Equipo/usuario: AA

NIG: 15078 44 4 2017 0000671
Modelo: N04800



**MGT MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES
0000211 /2017**

Procedimiento origen: /
Sobre: MOV.GEOG.Y FUNCIONAL

DEMANDANTE/S D/ña: ERNESTO

DEMANDADO/S D/ña: JESUS ALBERTO , CLECE SEGURIDAD SAU , GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA

SENTENCIA Nº 261/2017

Santiago de Compostela, 3 de mayo de 2017

Sandra María Iglesias Barral, Magistrada Juez del Juzgado de lo Social nº 3 de Santiago de Compostela, habiendo visto los presentes autos seguidos en este Juzgado con el nº 211/17 siendo parte en el mismo, como demandante/s, don Ernesto Rodr: , asistido por el Sr. Castro Wagner, y, como demandado/s, CLECE SEGURIDAD SAU, asistida por el letrado Sr. Heredia Targhetta, GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA, entidad asistida por el letrado Sr. Aguado Cañamares, y don Jesús Alberto , asistido por el letrado Sr. Castro Martínez, sobre modificación de las condiciones de trabajo, ha pronunciado en nombre de S.M. EL REY, esta sentencia, con base en los siguientes

PRIMERO.- El 20-03-2017 se presentó en el Decanato de esta ciudad una demanda de modificación sustancial de condiciones de trabajo (Artículo 138 de la Ley reguladora de la jurisdicción social 36/2011, de 3 de octubre, en adelante, LRJS), entre las partes antes consignadas, que fue turnada dando lugar al juicio de referencia, y en la que, tras hacer las alegaciones de hecho y de derecho que tuvo por oportunas, se solicitaba que se declarase nula o injustificada la modificación operada respecto de la jornada de trabajo del actor notificada por escrito de 6-03-2017, condenando a la codemandada GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA a estar y pasar por tal declaración y a reponer al actor en sus anteriores condiciones de trabajo, con jornada a tiempo completo. Con carácter subsidiario, se interesaba la condena de CLECE SEGURIDAD SAU a reponer al actor en el 25% de jornada restante, con los derechos económicos correspondientes.

Los demandados se opusieron por los motivos que constan en el acta y se dan por reproducidos. Determinados los hechos objeto de debate, sobre los que volveremos en la fundamentación jurídica, se acordó recibir el pleito a prueba, a petición de las partes. En dicho trámite se practicó la prueba documental y de interrogatorio de parte, cuyo resultado obra en autos, pasándose a continuación al trámite de conclusiones, con lo que se dio por terminado el acto quedando los autos vistos para sentencia.

SEGUNDO.- HECHOS PROBADOS

Primero.- Por el Juzgado social 1 de Santiago de Compostela se dictó sentencia de fecha 4-08-2016 en autos de modificación sustancial de condiciones de trabajo seguidos con el nº 477/16, que es firme, con el siguiente relato de hechos probados:

El 31-05-2016 CLECE SAU notificó al actor, (don Jesús Alberto , codemandado en el presente procedimiento) que firmó con la anotación "no conforme", el documento 1 acompañado a la demanda, fechado el



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

PDF Eraser Free
Segundo.- El actor, que se comunica al trabajador que, desde esta última fecha, dicha empresa es la nueva adjudicataria del servicio de seguridad y vigilancia en el Pabellón de Galicia, y se subrogará en su contrato de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio estatal de empresas de seguridad, en las condiciones siguientes: antigüedad 1-04-2014; categoría: vigilante de seguridad; jornada parcial 75%; tipo de contrato: conversión a indefinido (igualmente resulta del ramo de prueba de CLECE SAU).

Segundo.- El actor venía prestando servicios, con anterioridad, para SEGUR 10 VIGILANCIA SA en virtud de contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial, y desde el 31-08-2014, en el Pabellón de Galicia de Santiago de Compostela, en virtud de contrato de trabajo indefinido de relevo por jubilación parcial, con jornada a tiempo completo (40 horas semanales), a cambio de un salario de 1.459,73 euros mensuales, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias (hecho parcialmente conforme acreditado en lo demás, con el ramo de prueba de la actora, en particular, documentos 1 a 29 y 42 y 43, y documentos 1 a 3 y 8 a 20 de SEGUR 10 VIGILANCIA SA).

Tercero.- El trabajador relevado parcialmente jubilado don Juan Ángel tiene reducida su jornada en un 75% (hecho conforme).

Cuarto.- Según el pliego de prescripciones técnicas para el servicio de vigilancia-seguridad de 2016, aportado por la parte actora como documento 44, el objeto del contrato es el servicio de vigilancia en el Pabellón de Galicia, el horario de prestación del servicio es de 24 horas diarias, siete días a la semana. La relación de personal que consta a efectos de subrogación incluye: vigilante de seguridad con antigüedad 7/01/1997 con contrato indefinido; vigilante de seguridad con antigüedad 20/03/1997 jubilado parcial al 25%; vigilante de seguridad con antigüedad 1/04/2014 con contrato indefinido relevista; vigilante de seguridad con antigüedad 5/03/1995 con contrato indefinido; vigilante de seguridad con antigüedad 1/09/1998 con contrato indefinido; y vigilante de seguridad con antigüedad 6/12/1999 con contrato indefinido (el demandante en el presente procedimiento). Se hace constar que se utilizarán los vigilantes que sea necesario para cubrir los turnos.

Quinto.- CLECE SAU subrogó a los trabajadores anteriores a jornada completa, salvo a don Juan Ángel que lo fue en un 25% de jornada y el actor que lo fue en un porcentaje del 75% (ramo de prueba de CLECE SAU).

Sexto.- Según el pliego de prescripciones técnicas para el servicio de vigilancia-seguridad de 2015, aportado por la parte actora como documento 45, el objeto del contrato es el servicio de vigilancia en el Pabellón de

PDF Eraser Free

Ga) 1) 7. El período de prestación del servicio es desde las 15.00 a las 20.00 horas de lunes a viernes y de 24 horas diarias sábados, domingos y festivos. La relación de personal que consta a efectos de subrogación es la misma referida en el hecho probado cuarto y del mismo modo se hace constar que se utilizarán los vigilantes que sea necesario para cubrir los turnos.

Séptimo.- En el periodo entre junio y noviembre de 2016 todos los trabajadores subrogados han realizado horas extraordinarias (documentos 37 y siguientes de la parte actora).

Octavo.- No consta que el trabajador sea miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical.

Noveno.- Es de aplicación el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad.

El Fallo de la sentencia decía: Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por don Jesús Alberto , frente a la CLECE SEGURIDAD SAU, declaro injustificada la medida adoptada de reducción de jornada, que se deja sin efecto, condenando a la demandada CLECE SEGURIDAD SAU a estar y pasar por dicha declaración y a reponer al actor en su anterior jornada a tiempo completo y retribución correspondiente, con condena, además, al abono, en concepto de indemnización, del salario dejado de percibir desde la modificación/reducción de su jornada en un 25%, equivalentes a 40,5 horas/mes, hasta la reposición del trabajador a las condiciones anteriores.

Se desestima la demanda frente a SEGUR 10 VIGILANCIA SA a la que se absuelve de las pretensiones formuladas frente a la misma.

Segundo.- Con efectos de 1-03-2017, la codemandada GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA se subrogó en la posición empresarial de CLECE SEGURIDAD SAU, al resultar la nueva adjudicataria del servicio, sin variación del mismo (documentos 1 y 2 de GRUPO CONTROL constando en el pliego de prescripciones técnicas a título informativo la relación de trabajadores a subrogar, entre ellos, el aquí actor, con contrato indefinido, a tiempo completo). La relación de personal a subrogar es la misma consignada en el hecho probado cuarto de la sentencia de 4-08-2016 antes citada.

Tercero.- El actor recibió de la empleadora el 6-03-2017 una carta comunicando que se le subrogará en el 75% de jornada y exponiendo las razones de tal decisión en términos que damos por reproducidos, pues la carta ha sido aportada a los autos, así como la comunicación a CLECE SEGURIDAD SAU sobre el particular. En el informe de vida



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

PDF Eraser Free

El trabajador, consta su jornada de 75% de la ordinaria desde la fecha de la subrogación el 1-03-2017.

Cuarto.- El demandante don Ernesto ha venido desempeñando sus funciones, en exclusiva, en el centro de trabajo Pabellon de Galicia, a jornada completa, de 9 a 21 horas o de 21 a 9 horas, por cuenta de CLECE SAU y la anterior adjudicataria SEGUR 10.

Quinto.- Don Jesús Alberto ha sido subrogado por la actual adjudicataria con la jornada anterior del 100%.

Sexto.- Entre el 1-04-2014 y la subrogación operada a favor de CLECE SAU no consta que el trabajador parcialmente jubilado haya prestado efectivos servicios de vigilancia en el Pabellón de Galicia.

Séptimo.- Se han aportado cuadrantes del servicio de 2016/17 y de marzo a julio de 2017. En el mes de abril consta superada la jornada de 162 horas por tres vigilantes, estando los restantes por debajo de esa cifra.

Octavo.- *No consta que el trabajador sea miembro del comité de empresa, delegado de personal o delegado sindical.*

Noveno.- Es de aplicación el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los referidos hechos probados han sido acreditados a través de la valoración en conjunto de la prueba practicada. En especial, a través de la documental practicada a propuesta de todas las partes, sin necesidad de una completa transcripción de los documentos como, con tal fin de integración en los referidos hechos, permite la jurisprudencia social (STS de 16-06-2015), resultando corroborada parte de la misma con el interrogatorio del codemandado Sr. Lado que sostuvo, además, que el trabajador jubilado parcialmente no prestaba servicios efectivos para SEGUR 10, sino hasta la subrogación por CLECE, aun cuando su contrato preveía el mantenimiento de una jornada del 25%, de modo que solo 5 vigilantes

PDF Eraser Free
en la que se trabajaban en el centro de trabajo Pabellón de Galicia.

La prueba documental se ha valorado atendida su fuerza probatoria en los términos contenidos en los artículos 319 y 326 de la Ley Enjuiciamiento Civil (LEC, en adelante) tanto para los documentos públicos como para los privados, sin olvidar la previsión del artículo 281 de la LEC respecto de la exención de prueba sobre hechos conformes.

Asimismo, siendo distintas las partes de este procedimiento y el referido en el hecho probado primero, no cabe hablar propiamente de cosa juzgada positiva en virtud del artículo 222.4 de la LEC, lo cual no obsta a que los datos probados en la resolución recaída no puedan desconocerse en el presente (STS 19-01-2010 , RJ 2010104).

SEGUNDO.- Se dirige la pretensión de la demanda con carácter principal frente a GRUPO CONTROL basada en que ha existido, por su parte, una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, consistente en la variación de la jornada. La parte demandada GRUPO CONTROL se opone totalmente a la demanda, argumentando que de los coeficientes de jornada de los trabajadores subrogados resulta un porcentaje superior al necesario para la prestación del servicio y que la selección del actor para llevar a cabo la reducción de jornada derivó de ser, de los contratados a tiempo completo, el de menor antigüedad, sin contar con el codemandado Sr. Lado que tiene a su favor una sentencia firme que le repone en el 100% de su jornada con condena a la anterior adjudicataria.

La codemandada CLECE SAU ha alegado su falta de legitimación pasiva, pues no se alega el incumplimiento por CLECE SAU de sus responsabilidades en materia de subrogación y es responsabilidad de GRUPO CONTROL la subrogación del actor en las condiciones solicitadas en la demanda en virtud de la norma convencional aplicable. Esta empresa sostiene que no ha llevado a cabo ninguna modificación de las condiciones de trabajo del actor, pues la relación laboral se halla extinguida, siendo el procedimiento inadecuado para reclamar la reposición en un 25% de jornada, debiendo el demandante haber acudido al procedimiento de despido.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

PDF Eraser Free

A instancias de la llamada al proceso del trabajador codemandado al amparo del artículo 138.2 de la LRJS, ha de tenerse en cuenta, en primer lugar, que respecto de CLECE SEGURIDAD SAU procede la desestimación de la demanda. Como señala la STSJ de Asturias de 4-12-2015 (recurso suplicación 2289/15): *A la vista de estos hechos, no podemos compartir el criterio de instancia y hablar como en dicha resolución se hace de que estemos ante una medida empresarial de modificación de las condiciones de trabajo, pues una exigencia previa para que el empresario pueda llevar adelante una medida de este tipo, una condición sine qua non para su prosperabilidad, haciendo abstracción ahora de las exigencias procedimentales del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores que no son al caso, es que el trabajador se haya integrado previamente en su plantilla, es decir, que la demandada se haya subrogado en el contrato de trabajo, pues en otro caso no se puede hablar del poder de dirección sobre el trabajador o de las facultades del empresario para ejercer el ius variandi.*

Ejercitada la acción de modificación sustancial frente a GRUPO CONTROL, el artículo 26-1 de la LRJS veda la acumulación de cualquier otra acción a ésta a sustanciar a través de procedimiento específico, preferente y urgente. En cuanto a CLECE, se ha producido la extinción contractual sin quepa hablar del uso del *ius variandi* por su parte, habiendo cedido por la subrogación a la empresa cesionaria los derechos y obligaciones que para la misma derivaban del contrato de trabajo del actor, siéndole, en otro caso, exigibles las consecuencias de que se trate a través del procedimiento de despido (STS 20-12-1999 o 17-05-2000).

TERCERO.- El objeto de este procedimiento no es el derivado de una acción de despido o de reconocimiento de derecho, sino que se contrae, en primer lugar, a la determinación de si ha habido, por parte de GRUPO CONTROL, EMPRESA DE SEGURIDAD, una modificación de las condiciones de trabajo (jornada) del actor para, de ser afirmativa la respuesta, pasar, en segundo término, al examen de la concurrencia de la nota de la sustancialidad de dicha modificación. La respuesta a tal cuestión entendemos que debe ser la misma que la que sirvió de fundamentación a la sentencia dictada en los autos de modificación sustancial nº 477/16 del Juzgado social 1 de este Partido judicial.

PDF Eraser Free

La jornada de trabajo del actor resulta del contrato de trabajo y no es controvertida.

Tampoco que el actor haya prestado sus servicios para CLECE SA, en exclusiva, en el centro de trabajo Pabellón de Galicia situado en Santiago de Compostela.

El artículo 14 del Convenio colectivo aplicable dispone, en lo que ahora interesa, que: *Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o nivel funcional, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca (...)*

Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio: Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

El artículo 41.1 del ET, bajo la rúbrica "Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo", dispone que: "La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

PDF Eraser Free
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.”

Al respecto, la STS de 28-02-2007 dice que “por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista «ad exemplum» del art. 41.2 pasando a ser otras distintas, de un modo notorio, mientras que cuando se trata de simples modificaciones accidentales éstas no tienen dicha condición siendo manifestaciones del poder de dirección y del «ius variandi» empresarial”. De lo anterior se desprende, “a contrario sensu” que el procedimiento regulado en el artículo 41.1 del ET es de innecesario uso cuando se trata del mero ejercicio del “ius variandi” empresarial.

CUARTO.- El apartado segundo del artículo 41 de la LRJS comienza señalando que: “Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.”

Una vez que el actor pasa a ser subrogado por la demandada GRUPO CONTROL, el contenido obligacional de su prestación de servicios queda determinado por las prescripciones de la norma convencional (artículos 14 y 41 del convenio), en lo que ahora nos interesa, en lo relativo la jornada de trabajo.

La subrogación en un 75% de la jornada completa altera de modo esencial el contenido de la relación obligacional entre las partes, pues viene a implicar *de facto* la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial.

La sustancialidad de la modificación de la jornada que al trabajador correspondía en virtud del convenio aplicable deriva de su propia naturaleza, estando incluida en la lista ejemplificativa del artículo 41.1 del ET, en la letra a). Pero fundamentalmente, pues no

PDF Eraser Free

todoa afectada. En dicha materia listada lo posee (STS 9-04-2001), el carácter sustancial de la modificación resulta de la concurrencia de los presupuestos jurisprudenciales requeridos, desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, alcance temporal indeterminado y eventuales compensaciones, desconocidas a la fecha (STS 22-01-2014). Así, podemos concluir que la modificación de jornada con reducción consiguiente del salario supone un mayor perjuicio y sacrificio u onerosidad en la prestación debida por el trabajador afectado.

Para tal modificación sustancial individual debió seguirse el cauce del artículo 41 del ET, cuyo apartado 3 dispone que *"La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad"*.

QUINTO.- Acreditada la contratación y prestación de servicios a jornada completa, una vez que opera la subrogación convencional no puede la nueva adjudicataria, de conformidad con el artículo 14 del Convenio, desconocerlo.

Como señala el artículo 41 del Convenio la jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas. Con respecto al cuadrante anual, el precepto señala que: *con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.*

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

PDF Eraser Free

Convenio y turnos equilibrada entre todos los trabajadores que realicen el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que el trabajador pudiera realizar de forma voluntaria.

Lo que la empresa adjudicataria alega es que, habida cuenta el objeto del servicio 24/horas día durante 7 días/semana y el parámetro de las 1.782 horas anuales, si se subroga en 5 trabajadores a jornada completa (incluido el actor) más un trabajador (el relevista) a jornada parcial de un 25%, se excede el cómputo de horas de la prestación contratada con la Xunta de Galicia- Xacobeo de Galicia.

Al margen de si la prestación del servicio por todos o parte de los mencionados trabajadores ha venido incluyendo la realización de horas extraordinarias en el periodo en que CLECE era adjudicataria o en el mes siguiente a la subrogación por GRUPO CONTROL, sin que se contemple en el planteamiento de esta empresa la necesidad de cobertura de periodos de permiso o vacacionales, lo relevante a efectos de resolver sobre el concreto objeto de este procedimiento estriba en que estamos ante una subrogación convencional, que se dan todos los presupuestos de la misma, y que al actor no le vinculan las condiciones pactadas entre la Administración y la nueva adjudicataria (STS 27-01-2015). Aquél, una vez que concurren las circunstancias que prevé el artículo 14, tiene derecho a ser subrogado en las mismas condiciones anteriores, en la jornada completa, sin que se pueda instrumentar el objeto pactado del servicio como un límite a la subrogación que el Convenio no prevé. Esta norma ni siquiera para el caso, distinto del examinado, de reducción del objeto del servicio, excluye la subrogación (No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa).

PDF Eraser Free

Una vez que se realiza la subrogación conforme a Convenio, si la empresa por razones productivas, organizativas o de otra índole, pretende modificar las condiciones del trabajador en algún aspecto sustancial, sin la anuencia de éste, debe sujetarse, como decimos, al procedimiento del artículo 41 del ET.

En otro caso, la modificación con carácter sustancial de la jornada de modo unilateral por la empresa debe ser calificada de injustificada, e incluso nula si atendemos a la doctrina jurisprudencial recogida, entre otras, en la STSJ Andalucía 10-03-2011. Así, se ha incumplido la exigencia de notificación suficiente en los términos legales, del correspondiente preaviso, así como las garantías adicionalmente pactadas en el convenio colectivo. En este sentido, la finalidad, en el marco del deber de información del empresario, de la comunicación escrita de la modificación, es la de poner en conocimiento del trabajador la concreta causa en que se funda la decisión empresarial y las circunstancias de la situación de la empresa en que se apoya la causa económica, técnica, organizativa o de producción que se invoca, así como su relación con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Solo cumplido este deber está el trabajador en condiciones de impugnar eficazmente la decisión en caso de disconformidad (STSJ Madrid 22-11-2013 y STSJ Asturias 17-09-2004, STSJ Aragón 16-06-2009, entre otras).

SEXTO.- De acuerdo con la previsión del artículo 138.6 de la LRJS, contra la resolución dictada en un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo no procederá ulterior recurso, salvo en los supuestos de movilidad geográfica previstos en el apartado 2 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, en los de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando tengan carácter colectivo de conformidad con el apartado 4 del artículo 41 del referido Estatuto, y en las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Así lo prevé el artículo 191.1.e) del mismo texto legal. La cuestión debatida afecta al trabajador demandante en exclusiva, a diferencia de lo que acontecería si se opera una medida de modificación de carácter colectivo, lo que hace



PDF Eraser Free

Se refiere a la previsión del artículo 138.6 citada que permite, en ese caso, el acceso a la suplicación, ya sea atacada aquélla de forma individual o colectiva. Para la afectación general no basta con alegar que el litigio se funda en la interpretación/aplicación de un precepto de aplicación general (STS 4-10-2013 o 27-04-2015, entre otras), pues la generalidad ha de ser predicable del conflicto en sí mismo (STS 1-02-2010 y 23-12-2010).



FALLO

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por don Ernesto Rodrí , frente a GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA, CLECE SEGURIDAD SAU y don Jesús Alberto , declaro injustificada la medida adoptada por GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA de reducción de jornada, que se deja sin efecto, condenando a la demandada GRUPO CONTROL EMPRESA DE SEGURIDAD SA a estar y pasar por dicha declaración y a reponer al actor en su anterior jornada a tiempo completo.

Se desestima la demanda frente a CLECE SEGURIDAD SAU y don Jesús Alberto a los que se absuelve de las pretensiones formuladas frente a los mismos.

Notifíquese a las partes y, adviértase que contra esta sentencia **no cabe recurso de suplicación.**

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