



1

ADMINISTRACION
DE JUSTICIA**JUZGADO DE LO SOCIAL 8 DE VALENCIA****MAGISTRADO:** Manuel Ortiz Romani**PROCEDIMIENTO:** 847/2016**OBJETO:** Conflicto colectivo**DEMANDANTE:** Federación Valenciana del Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada**DEMANDADA:** Iss Soluciones de Seguridad SL, USO-CV, UGT-PV, CCOO-PV**SENTENCIA 48/2017**

En Valencia a 31 de enero de 2017

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se presentó ante el Juzgado Decano demanda, repartida a este Juzgado, en la que después de alegar los hechos que creyó oportunos suplicó a este Juzgado dictase sentencia de conformidad con los pedimentos contenidos en la misma, en concreto que se declare la nulidad y falta de justificación de la medida acordada por la empresa demandada y se proceda a la reposición de las condiciones anteriores de trabajo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda y señalado día y hora para la celebración del acto de juicio, éste se celebró con la comparecencia de todas las partes el día 1 de diciembre de 2016.

La parte actora se afirmó y ratificó en su demanda, a la que se adhirieron los restantes sindicatos, mientras que la mercantil demandada defendió la procedencia de la decisión adoptada.

Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas y admitidas, consistentes en prueba documental, interrogatorio de la demandada y testifical de Frar Teb: nosa.

Las partes en trámite de conclusiones solicitaron que se dictase sentencia de acuerdo con sus pretensiones, quedando los autos conclusos para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El día 26/07/2016 la empresa demandada fue requerida por la Inspección de Trabajo para, entre otros extremos indicados en la diligencia aportada como documento 1 del ramo de prueba de la demanda, que se da por reproducida, garantizara y se cumpliera un descanso diario de 13 horas entre jornada y jornada conforme al artículo 41.1 del Convenio Colectivo.

SEGUNDO.- El día 31/10/2016 se levantó acta de infracción en relación con la empresa demandada y el centro de trabajo del Hospital La Fe de Campanar, proponiendo la imposición de una sanción de 626 euros, basada en la circunstancia de que tres trabajadores, habían llevado a cabo una jornada laboral durante distintos días del mes de abril de 2016 sin que mediase un descanso de 13 horas entre una y otra. (documento 2 del ramo de prueba de la empresa demandada).



TERCERO.- El día 08/08/2016 se celebró reunión extraordinaria en las instalaciones de las oficinas de ISS sitas en Quart de Poblet, entre tres representantes de los trabajadores, un gerente de ISS y un gerente de relaciones laborales de ISS, en la que la empresa comunicó que se iban a adecuar las jornadas de trabajo de aquellos vigilantes cuya jornada diaria sea superior a 9 horas a la normativa vigente, con efectos del próximo mes de septiembre de 2016, proponiendo jornadas de trabajo de 8 horas diarias (documento 3 del ramo de prueba de la demandada).

CUARTO.- El día 15/09/2016 la empresa demandada comunicó por escrito a los jefes de equipo y bravocero que a partir del día 01/10/2016 debían realizar el cuadrante de todo el personal del Hospital de Campanar a turnos de ocho horas, en lugar de los turnos actuales de 12 horas, firmando los ocho con la mención "no conforme" (documento 7 del ramo de prueba de la empresa demandada).

QUINTO.- El día 16/09/2016 los jefes de equipo y bravocero del Hospital La Fe de Campanar a turnos de ocho horas respondieron por escrito a dicho requerimiento mediante el documento aportado con el nº. 8 del ramo de prueba de la empresa demandada, y cuyo contenido se da por reproducido.

SEXTO.- El día 20 de septiembre de 2016, 22 trabajadores del Hospital La Fe de Campanar presentaron escrito dirigido a la empresa demandada solicitando la restitución de los turnos de 12 horas. (documento 9 del ramo de prueba de la empresa demandada)

SÉPTIMO.- Es de aplicación a la relación laboral el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada (hecho no controvertido).

OCTAVO.- El día 04/10/2016 se celebró acto de conciliación y mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, que finalizó sin acuerdo (folio 25)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Valoración probatoria

El relato de hechos probados resulta de acuerdo con lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de la libre y conjunta valoración de la prueba practicada en el acto del juicio y de la prueba indicada en cada uno de los ordinales fácticos, aplicando los principios de valoración imparcial y crítica de la prueba.

SEGUNDO.- Pretensiones de las partes

En la presente relación jurídico-procesal, se ejercita por la parte actora una acción impugnatoria de la modificación aplicada en la distribución de la jornada de trabajo de los vigilantes del centro de trabajo Hospital La Fe de Campanar, que han pasado de realizar jornadas de 12 horas a realizarlas de 8 horas, y que la actora, que reputa la decisión de modificación sustancial de



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

condiciones laborales, denuncia que no se ha llevado a cabo por los trámites preceptivos y de manera injustificada, y por ello es nula.

La empresa demandada, por su parte, admitió que los turnos de trabajo eran de 12 horas, pero defendió la procedencia y corrección de la medida adoptada, motivada por las actuaciones de la inspección de trabajo, concurriendo así causas organizativas, habiendo observado las formalidades del artículo 41 ET.

Los restantes sindicatos personados se adhirieron, en cambio, a las pretensiones de la demanda.

TERCERO.- Modificación sustancial

A estos efectos, la reiterada doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, manifestada en SSTs como las de 11 de noviembre de 1997 (recurso 1281/97), 22 de septiembre de 2003 (recurso 122/02) 10 de octubre de 2005 (recurso 183/04) o 28 de febrero de 2.007 (recurso 184/2005), citándose en ellas otras anteriores, se decanta por afirmar 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 artículo 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"*.

La Audiencia Nacional, por su parte, en Sentencia 122/2011 de 22 de julio, señalaba que: "La modificación sustancial de condiciones de trabajo es una herramienta típica de la flexibilidad interna, que tiene por finalidad evitar o impedir que los empresarios recurran a la flexibilidad externa ante situaciones de crisis, contribuyendo, de este modo, a cambiar la "cultura empresarial" dominante, debiendo destacar, a estos efectos, que la expresión - prevenir una evolución negativa de la empresa - supone, según el Diccionario de la RAE, "anticiparse al daño", lo que comporta que el buen empresario deberá utilizar estas herramientas cuando prevea que concurren indicios suficientes de visualización de la crisis, habiéndose entendido por la jurisprudencia, que anticiparse al daño exigirá tomar la decisión adecuada, que es la propia del "buen comerciante", como ha defendido el TS en sentencia de 29-11-2010.

Cuando la causa sea técnica, organizativa o de producción no será exigible que las dificultades, que la empresa quiera prevenir o mejorar, sean de tal entidad que pongan en peligro la viabilidad futura de la empresa o del empleo en la misma, siendo suficiente, como se dice literalmente en la redacción actual del precepto, con que contribuyan a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización del trabajo que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, como ha defendido la jurisprudencia, por todas, STS 2-03-2009, que se remite, a su vez, a la STS 17-05-2005, lo que obligará a demostrar, en cualquier caso, que la medida contribuye a mejorar la dificultad existente, ya que mejorar significa ponerse en lugar o grado ventajoso con respecto al que se tenía, conforme al



GENERALITAT
VALENCIANA



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

diccionario de la RAE, no siendo exigible, por consiguiente, que se hayan actualizado pérdidas económicas."

Sentado lo anterior, debemos analizar si la decisión impugnada afecta a aspectos sustanciales o accidentales del contenido de los derechos y obligaciones de empresario y trabajador derivados de la relación de trabajo.

Al respecto debemos destacar que la STS de 25-11-2.015- rec. 229/2.014 - que revocó la SAN de 6-2- 2.014 analizó la diferencia entre las modificaciones de condiciones de trabajo de carácter sustancial- que deben llevarse a cabo con arreglo a lo preceptuado en el art. 41 del E.T- y las modificaciones de carácter accidental- que pueden ser acordadas de forma unilateral por el empleador, sin atenerse a procedimiento alguno por ser dicha capacidad de modificación una manifestación del de denominado "ius variandi" patronal- en los siguientes términos:

"Para delimitar el carácter de la modificación que nos ocupa hay que partir de la clásica afirmación jurisprudencial según la 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 "iusvariandi" empresarial". Añadiendo que "ha de valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas, pues de tales circunstancias dependerá que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, haya de ser calificado como sustancial o accidental" (SSTS de 11 de diciembre de 1997, rec. 1281/1997 y de 10 de octubre de 2005, rec. 183/2004), lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. En efecto, nuestra jurisprudencia ha insistido en "destacar la imposibilidad de trazar una noción dogmática de "modificación sustancial" y la conveniencia de acudir a criterios empíricos de casuismo, sosteniéndose al efecto por autorizada doctrina que es sustancial la variación que conjugando su intensidad y la materia sobre la que verse, sea realmente o potencialmente dañosa para el trabajador; o lo que es igual, para calificar la sustancialidad de una concreta modificación habrá de ponderarse no solamente la materia sobre la que incida, sino también sus características, y ello desde la triple perspectiva de su importancia cualitativa, de su alcance temporal e incluso de las eventuales compensaciones" (STS de 26 de abril de 2006, Rec. 2076/2005)."

Partiendo de lo anterior debemos señalar que la condición sobre la que versa la decisión impugnada merece ser calificada como sustancial y ello por cuanto que la empresa demandada ni siquiera entró a discutir tal calificación, centrándose en defender la legitimidad de la medida adoptada y la corrección formal de la misma.

En cualquier caso, teniendo en cuenta que la medida afectó al menos a la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo del Hospital La Fe de Campanar, aproximadamente 25 (22 fueron los firmantes del documento 9 del ramo de prueba de la demandada) y que supuso pasar de jornadas de 12 horas de trabajo a jornadas de 8, con el consiguiente aumento de días de trabajo necesarios para completar las horas anuales fijadas en el convenio

GENERALITAT
VALENCIANA

colectivo correspondiente, no cabe del carácter sustancial de la medida adoptada.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Y en este punto es preciso destacar que para la tramitación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo se establece un procedimiento en el artículo 41.4 E.T del que la empresa prescindió total y absolutamente, no habiéndose producido más que unos meros tratos informales, ya que:

a.- no existe comunicación alguna de la empresa a los RLT a fin de iniciar un periodo de consultas, para que al efecto se constituya una Comisión negociadora, expresando en qué tipo de causa de las señaladas en el art. 41 E.T, se funda la medida, lo que se sustituye por la celebración de una reunión extraordinaria, en la que se informó del requerimiento de la inspección de trabajo y de la medida de adecuación de la jornada de trabajo que la empresa ya había decidido adoptar, proponiendo jornadas de 8 horas, solicitando que fuera ratificada por la RLT;

b.- no consta que hubiera más reuniones ni cuáles fueron las posiciones de las partes o si decidieron dar la negociación por concluida con o sin acuerdo;

c.- no consta que se notificara individualmente a todos y cada uno de los trabajadores afectados la medida adoptada, con una antelación mínima de quince días.

En cuanto a las consecuencias de la omisión de las formalidades del artículo 41 ET, siguiendo lo resuelto por el TS, Sala de lo Social, en Sentencia del 23 de noviembre de 2016 (ECLI:ES:TS:2016:5355) procede declararla nulidad de la medida, al amparo del número 7 del artículo 138 LRJS. En la misma línea se pronunció la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana, en Sentencia de 10/02/2015 (ECLI:ES:TSJCV:2015:620)

Lo expuesto determina el acogimiento de la pretensión actora con las consecuencias indicadas en orden a la declaración que procede hacer en sentencia, que como se indicaba, se produce solo por causa del incumplimiento formal, sin opción a enjuiciar el carácter justificado o no en cuanto al fondo, de la modificación impuesta.

CUARTO.- Que, atendido lo dispuesto en el artículo 138-6 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social procede declarar que frente a la presente resolución cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana.

VISTOS los preceptos legales citados, concordantes y demás de especial y general aplicación al caso de autos,

FALLO

Estimo la demanda interpuesta por la Federación Valenciana del Sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, frente a la empresa Iss Soluciones de Seguridad SL, y los sindicatos USO-PV, UGT-CV y CCOO-PV y declaro nula la decisión empresarial de fecha de efectos del 1 de octubre de 2016.

Notifíquese la presente resolución a las partes, indicándoles que, contra la misma cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social de la Comunidad Valenciana.



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, conservándose el original en el libro de sentencias, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- La anterior resolución fue leída por la Ilma. Sra. Magistrada-Juez que la dictó, en audiencia pública, en el día de su fecha, de lo que yo, el Secretario judicial, doy fe.

