



SENTENCIA NUMERO 34/22

En la ciudad de Huelva, a 4 de febrero de 2022

La Ilma. Sra. DOÑA MARÍA AUXILIADORA SALVAGO SANZ, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº Cuatro de esta Capital y su Provincia, habiendo visto los presentes autos seguidos entre partes, la una y como demandante ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, representada por la Letrada doña María Llanes Fernández de la Cueva, y la otra y como demandados PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD S.L., representada por el Letrado don Ignacio Díaz Narváez, COMITÉ DE EMPRESA DE PROSEGUR, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, representada por el Letrado don Francisco Gómez Guillén y UNIÓN SINDICAL OBRERA, representada por la Letrada doña Marisol Luque Mesa, sobre conflicto colectivo

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.-Que la parte actora presentó demanda ante el Decanato de estos Juzgados, que turnada correspondió al nº Tres, siendo admitida, puesta a trámite y señalándose la celebración de los Actos de Ley para el día 31 de enero de 2022, en cuya fecha y siendo la hora señalada se celebraron los mismos, que transcurrieron como recoge el Acta pertinente, contenida en el correspondiente soporte de grabación audiovisual.

Segundo.-Que en la tramitación de este procedimiento se han observado todas las prescripciones legales.

II.- HECHOS PROBADOS

Primero.-La organización sindical Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada cuenta con tres miembros de los nueve que, en total, componen el Comité de Empresa de la mercantil "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L." (CIF B-87222014), en el centro de trabajo de Refinería Cite La Rábida, ubicado en Palos de la Frontera, en el que prestan servicios 43 trabajadores.

Resulta de aplicación el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (BOE nº 310, d 26 de noviembre de 2020).

Con fecha 1 de octubre de 2020 "Compañía Española de Petróleos S.A." y "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España S.L." suscribieron contrato de prestación de servicios de seguridad, unido a los folios 515 a 656 de las actuaciones, que se dan por reproducidos íntegramente.



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/11





Segundo.-El centro de trabajo referido en el ordinal precedente cuenta con diferentes áreas o puestos, a las que han permanecido adscritos desde siempre los mismos trabajadores. Los puestos referidos son los siguientes:

- Puerta principal Refinería
- CCTV
- Báscula
- Muelle petrolero
- Muelle Reina Sofía
- Planta almacenamiento
- Control acceso Cepsa Química
- Patrulla H24
- Patrulla alerta 4
- Barrera



Tercero.-En los puestos denominados Puerta Principal, Barrera de Entrada y Zona de Báscula, los trabajadores vienen realizando un serie de funciones adicionales a las propias de su categoría de vigilantes, consistentes en despacho de herramientas en el Pañol, despacho de todo tipo de material en el almacén, pesaje de camiones en la zona de Báscula, reparto de equipos de protección y complementos, y otras análogas.

Con fecha 12 de septiembre de 2006 empresa y comité acordaron que los vigilantes que presten servicios en dichos puntos y realicen las funciones indicadas percibirían la cantidad de 90,00 euros mensuales, en 12 pagas. Todo ello en el período comprendido entre el 1 de julio de 2006 y hasta el 31 de enero de 2007, con compromiso de renegociación del complemento a partir del mes de enero de 2007, y con la previsión expresa de que "el plus dejará de abonarse en el momento en que no se realicen las funciones o que los vigilantes de seguridad salgan de los puntos de vigilancia asignados".

Cuarto.-El 2 de mayo de 2007 empresa y comité acuerdan (folios 490 y 491, por reproducidos) que, con efectos de 1 de abril de 2007, todos los vigilantes que presten servicio exclusivo en las instalaciones de Refinería Cepsa en La Rábida perciban la cantidad de 135,00 euros mensuales, abonables en 12 pagas, en atención a las "especiales condiciones y funciones adicionales en las que se desarrolla la prestación de los servicios en el servicio denominado Refinería CEPESA en La Rábida (Huelva)".

Quinto.-El 3 de junio de 2019 empresa y comité rubrican nuevo acuerdo en cuya virtud la patronal se compromete a abonar un complemento de puesto de trabajo de 25,00 euros mensuales a los trabajadores

[Redacted text]

"los cuales vienen prestando su servicio de seguridad en el centro de trabajo de trabajo de CEPESA QUIMICA Huelva, haciendo todo tipo de tareas y funciones que se les viene asignando por el propio cliente, al igual que al resto de los vigilantes de seguridad de Refinería Huelva".



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/11





El texto íntegro del citado acuerdo obra unido a los folios 138 a 140 de las actuaciones, que se dan aquí por reproducidos.

Sexto.- Con fecha 13 de abril de 2012, el Comité de Empresa de "Prosegur Compañía de Seguridad" dedujo contra dicha empresa demanda de conflicto colectivo, en la que solicitaba se reconociese al grupo de trabajadores de Cepsa Química de Palos de la Frontera el derecho a los mismos complementos salariales establecidos para el resto de trabajadores de la empresa que desempeñan las mismas funciones en centros de trabajo adscritos a la misma empresa cliente, en los términos establecidos en el acuerdo de 2 de mayo de 2007.

Dicha demanda dio lugar a los autos tramitados en el Juzgado de lo Social nº Uno de Huelva bajo el número 392/12 en los que, con fecha 19 de septiembre de 2012, recayó Sentencia (folios 671 a 676, por reproducidos), que desestimó la referida demanda.

Recurrida dicha Sentencia en Suplicación por la parte actora, el recurso fue desestimado por la Sala de Sevilla del TSJ de Andalucía en Sentencia nº 2583/14, de 3 de octubre de 2013.

Séptimo.- Con fecha 1 de marzo de 2021, "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L." hizo entrega a los trabajadores de cuadrante anual en cuya virtud, a partir de ese mismo día, aquéllos se veían obligados a rotar cada mes por las diferentes zonas o puestos existentes en las instalaciones.

Esta decisión afectó a los trabajadores que prestaban servicios en las áreas antes referidas, exceptuando los adscritos a Puerta Principal Refinería, CCTV, Barrera y Patrulla H24.

Octavo.- Hasta febrero de 2021, figuraban adscritos a Pantalanes un total de 10 trabajadores (

trabajadores ([redacted]); a Almacenamiento 6

Acceso Cepsa Química 5 trabajadores ([redacted]); y a Control

Noveno.- Al producirse la rotación, los trabajadores que venían prestando servicios en báscula, y que cobraban por ello un específico complemento de puesto de trabajo, han continuado percibiendo el mismo complemento que se les abonaba con anterioridad.

Sin embargo, los vigilantes que han pasado a rotar en dicho puesto de Báscula no han percibido el complemento específico asignado al mismo.



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/11





Décimo.- Los turnos existentes en el centro de trabajo difieren en función de los diversos puestos o áreas. Así, a título de ejemplo, pueden reseñarse los siguientes:

-Puesto de Báscula: M1 (de 5:30 a 14:00), M2 (de 6:00 a 14:00), M3 (de 5:30 a 17:30), T1 (de 14:00 a 22:30), T2 (de 11:00 a 22:30) y T3 (de 17:00 a 22:00).

-Pantalanes: mañana, tarde y noche, con horarios de 6:00 a 14:00, 6:00 a 18:00, 14:00 a 22:00, 18:00 a 6:00 y 22:00 a 6:00

-Almacenamiento: mañana, tarde y noche, con horarios de 6:00 a 14:00, 6:00 a 18:00, 14:00 a 22:00, 18:00 a 6:00 y 22:00 a 6:00.

-Control Acceso Cepsa Química: mañana, tarde y noche, con horarios de 7:00 a 14:00, 7:00 a 19:00, 14:00 a 22:30, 19:00 a 7:00 y 22:30 a 7:00.

-Alerta 4: N1 (de 19:00 a 7:00), y N2 (de 20:00 a 8:00).

Undécimo.- A partir del mes de noviembre de 2021, y a raíz de que la empresa cliente efectuara una división en los servicios, dejaron de efectuar rotaciones los trabajadores adscritos a los puestos de Almacenamiento Final y Cepsa Química.

Duodécimo.- El informe de vida laboral de la mercantil demandada obra unido a los folios 506 a 511, que se dan aquí por reproducidos.

Decimotercero.- La demanda origen de la litis fue presentada en el Decanato de los Juzgados de esta capital el día 29 de marzo de 2021, dándose aquí por reproducido el contenido del Acta de finalización de procedimiento de conciliación mediación promovido ante el Sercla de Huelva, unida a los folios 28 a 30 de las actuaciones.

III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El anterior relato de hechos probados es resultado de la valoración conjunta de la prueba documental obrante en autos, no impugnada por ninguna de las partes, puesta en relación con las testificales practicadas en el acto de la vista, en condiciones de inmediación y con sujeción a los principios de igualdad y contradicción procesal

Segundo.- Por la organización sindical Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, se acciona a través del cauce procedimental del conflicto colectivo en impugnación de lo que a su entender constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, afectante a 26 de los 43 vigilantes de seguridad que prestan servicios en el centro de trabajo de Refinería Cite La Rábida, sito en la localidad onubense de Palos de la Frontera, y que fue implementada por la empleadora "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L.", unilateralmente, a partir del día 1 de marzo de 2021, a través de la entrega de un cuadrante anual, en cuya virtud, los trabajadores afectados se ven obligados a rotar cada mes por las diferentes áreas o puestos existentes en las instalaciones



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/11





de la refinería, cuando en años anteriores aquéllos estaban asignados a unas mismas zonas o puestos. A la pretensión en tales términos deducida se opuso la mercantil "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L.", por razones de fondo, interesando la desestimación de la demanda, a la que, por su parte, se allanaron las centrales sindicales UGT y USO.

Sin que quepa estimar concurrente el defecto legal en el modo de proponer la demanda denunciado por "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L.", habida cuenta de que la misma, aunque escueta, delimita en términos suficientes la pretensión deducida, sin causar indefensión alguna a la demandada, que compareció al plenario investida de plenas posibilidades alegatorias y probatorias.

Tercero.-La compañía "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L.", basó su defensa en la inexistencia de modificación alguna de condiciones de trabajo, negando, además, con contundencia que la misma revistiera carácter colectivo.

El artículo 41.2 ET distingue, en efecto, entre modificaciones individuales y colectivas; distinción que despliega efectos relevantes en el ámbito del procedimiento que el empresario debe seguir para aplicar las modificaciones sustanciales que pretenda, ya que en las individuales el trámite procedimental es bastante sencillo, al revés de lo que ocurre con las colectivas, que requieren de una tramitación más compleja en la que se incrusta un obligado período de consultas con los representantes de los trabajadores. En la actualidad, el único criterio para la determinación del carácter colectivo o individual de la modificación es el cuantitativo pues la calificación dependerá, exclusivamente, de que se alcancen o no los umbrales numéricos previstos en el indicado precepto en un periodo de noventa días. Así la literalidad de la norma establece lo siguiente: se considerará colectiva la modificación cuando "en un periodo de noventa días, afecte al menos a: a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores. b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores. c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores". Y añade a renglón seguido que "Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas".

La escala transcrita referida a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es la misma que utiliza el Estatuto de los Trabajadores en el resto de ocasiones en las que diferencia una determinada medida empresarial como individual o colectiva, como ocurre en los traslados (artículo 40.2 ET) y despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas (artículos 51.1 y 52 c) ET). Ocurre, sin embargo, que en este último caso la regulación española en la materia debe ser transposición de las correlativas previsiones establecidas en la Directiva de la Unión Europea 98/59 sobre despidos colectivos. Y, al respecto, la aplicación del criterio de interpretación literal fue cuestionado por la



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/11





STJUE de 13 de mayo de 2015 (asunto Ruiz Conejero) que entendió que la normativa española no se adaptaba fielmente a la aludida Directiva, puesto que esta se refería a centro de trabajo, mientras que la normativa interna expresamente señalaba a la empresa como el espacio físico y material donde hay que realizar los cómputos. Como consecuencia de ello, nuestra jurisprudencia (SSTS de 17 de octubre de 2016, Rec. 36/2016 y de 6 de abril de 2017, Rjud. 3566/2015), realizando una interpretación conforme del artículo 51.1 ET a la Directiva 98/59, concluyó que la unidad de cómputo debe ser el centro de trabajo de más de veinte trabajadores en aquellos casos en que los despidos que se producen en un centro de trabajo aisladamente considerado exceden de los umbrales del artículo 51.1 ET.

Sin embargo, tal doctrina no puede resultar aplicable para las escalas que establecen el artículo 41 ET respecto de las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y el artículo 40.1 respecto de los traslados, puesto que, en la regulación de la distinción entre medidas modificativas de carácter colectivo o individual, el legislador español no está condicionado por el contenido de la aludida Directiva sobre despidos colectivos. En efecto, los criterios de TJUE sobre los umbrales a considerar en materia de despido colectivo no pueden trasponerse a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, aunque en un caso y otro se contemple el inicio de procedimiento de consultas cuando la medida es colectiva; y, aunque para ello, se identifiquen los mismos umbrales. Mientras en materia de despidos colectivos el ordenamiento español está sujeto a la disciplina de la normativa europea, lo que habilita la interpretación conforme a la Directiva, tales criterios no resultan aplicables ni a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo ni a los traslados, cuya regulación no resulta ni afectada ni condicionada por la reiterada disposición de la Unión Europea.

Esta es la conclusión a la que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ya llegó en su Sentencia de 12 de febrero de 2014 (Rec. 64/13), en la que ya se señalaba que en nada incide la normativa europea sobre despidos colectivos (la Directiva 1998/59/CE), y la que contempla el desplazamiento de trabajadores (la Directiva 1996/71/CE) en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y en la movilidad geográfica, es decir, en cualquier medida empresarial en materia de flexibilidad interna, casos en los que la decisión será materialmente colectiva (no individual) cuando sobrepase los umbrales previstos en la respectiva norma estatutaria. En este sentido, hay que entender que, en general, el referente numérico a ese umbral hace alusión a la totalidad de la plantilla de la empresa, no a quienes presten sus servicios en el centro de trabajo concreto al que afecten los traslados. Así lo ha ratificado nuestro Alto Tribunal en Sentencia núm. 787/2019 de 19 noviembre, invocada por "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L."



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/11





Parece claro que, de conformidad con la anterior doctrina, el punto de referencia a fin de determinar el carácter individual o colectivo de la modificación ha de constituirlo la plantilla de la empresa y no del centro de trabajo, deduciéndose del informe de vida laboral aportado por "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L." (folios 504 a 511) que, a fecha 31 de diciembre de 2020, el número de trabajadores en alta en la referida empresa era de 138, por lo que, para que la modificación objeto de impugnación pueda ser considerada colectiva, el número de afectados habría de ser, como mínimo, de 13,8 trabajadores.

Cuarto.- Señala la doctrina de la Sala IV del TS (que resume de forma clara la STS de 3-4-2018, rec. 106/2017) con relación al concepto de modificación sustancial de condiciones de trabajo que: *"sólo los cambios en las condiciones de trabajo que tengan carácter sustancial quedan sometidos al procedimiento previsto en el art. 41 ET. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo son aquellas que afectan a determinadas condiciones laborales y que solo se justifican por la concurrencia de alguna de las causas establecidas por el legislador. No toda decisión empresarial que altere la prestación de servicios del trabajador constituye una modificación sustancial. La configuración de lo que se entiende por tal se fundamenta en la delimitación del poder de gestión y organización empresarial, por lo que la limitación a las facultades del empleador tiene en cuenta, tanto el tipo de condición laboral afectada -partiendo de que la lista del párrafo primero del art. 41 es meramente ejemplificativa y no exhaustiva (STS/4ª de 9 diciembre 2003, rec. 88/2003; 26 abril 2006, rcud. 2076/2005 y 22 enero 2013, rec. 290/2011)-, como la intensidad de la misma modificación. No cualquier modificación de una de esas condiciones ha de ser necesariamente sustancial, sino que en cada caso habrá que analizar la medida empresarial adoptada para definir su naturaleza sustancial o no. Y no lo es cuando «la medida adoptada no supuso alteración valorable de las condiciones de trabajo o de la remuneración» (STS/4ª de 22 enero 2013, rec. 290/2011)".*

En el supuesto sometido a consideración, a la hora de valorar la sustancialidad o no del cambio operado, lo primero que debe precisarse es que no cabe atribuir tal carácter sustancial al mero hecho de imponer a los trabajadores el deber de rotar mensualmente por distintas zonas o áreas, dentro de un mismo servicio y centro de trabajo de idéntico cliente, desde el momento en que ninguna constancia existe de que, más allá de las especificidades propias de los trabajos a desarrollar en cada puesto o área, se hayan traspasado los límites de la movilidad funcional (artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores). De otro lado, y en el aspecto retributivo, de las testificales practicadas en el plenario se deduce que los trabajadores, pese a la efectividad de la rotación, han continuado percibiendo idénticos emolumentos, incluidos los complementos específicos asignados a los puestos a que venían adscritos anteriormente, siendo cuestión distinta, que se sitúa



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/11





desde luego extramuros del presente procedimiento, la atinente a que si, al rotar por el concreto puesto de báscula, debió la patronal abonarles a todos ellos el complemento específico asignado a dicho puesto, y derivado del desempeño de labores de pesaje de camiones. Debiendo tenerse en cuenta que el artículo 58 del Convenio Colectivo de aplicación, a propósito del lugar de trabajo, estable lo siguiente: ***“Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél”***.

No sucede lo mismo, sin embargo, en lo que respecta a la concreción del horario o distribución de la jornada a lo largo de los días que se debe realizar la prestación de trabajo, recogiendo el convenio, como no podía ser de otra manera, en su artículo 54, que ***“Cuando por necesidades del servicio las empresas precisen la modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los supuestos previstos en el artículo 52 de este Convenio Colectivo relativos al cuadrante anual”***. En el artículo 52, por su parte, se prevé expresamente que ***“Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos”***, añadiéndose en el apartado e) que ***“Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores”***.



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/11





La rotación impuesta por "Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad S.L." a partir de marzo de 2021, afectó inicialmente, según expresa la demanda, y confirmaron los testigos que depusieron en el plenario, a los trabajadores que prestaban servicios en las áreas de Báscula, Muelle Petrolero, Muelle Reina Sofía, Planta de Almacenamiento, Control Acceso Cepsa Química, y Patrulla Alerta 4, lo que resulta adverbado a través de los cuadrantes de servicio aportados, puestos en relación con las testificales practicadas en el acto de la vista.

Resulta cierto que no consta qué número exacto de trabajadores figuraba adscrito a todos y cada uno de los mencionados puestos. No obstante, de la documental aportada por la Central Sindical UGT se extrae que, hasta febrero de 2021, figuraban adscritos al área de Pantalanes un total de 10 trabajadores (

[Redacted text block]

Asimismo, en los citados puestos se prestaban servicios en turnos de:

- Pantalanes: mañana, tarde y noche, con horarios de 6:00 a 14:00, 6:00 a 18:00, 14:00 a 22:00, 18:00 a 6:00 y 22:00 a 6:00
- Almacenamiento: mañana, tarde y noche, con horarios de 6:00 a 14:00, 6:00 a 18:00, 14:00 a 22:00, 18:00 a 6:00 y 22:00 a 6:00.
- Control Acceso Cepsa Química: mañana, tarde y noche, con horarios de 7:00 a 14:00, 7:00 a 19:00, 14:00 a 22:30, 19:00 a 7:00 y 22:30 a 7:00.

Ello evidencia, a su vez, que el sistema de rotación impuesto a los trabajadores a partir de marzo de 2021, afectante, como mínimo, a los veintiuno mencionados (más a los que hasta entonces prestaban servicios en Báscula y Alerta 4) sí tuvo incidencia decisiva tanto en el horario de trabajo de los mismos (en cuanto no coinciden las horas de entrada y salida ni la duración de algunos de los turnos existentes en las distintas áreas o puestos), como, sobre todo, en el propio régimen de turnos prestados por los operarios hasta ese momento, que desde siempre tenían atribuidos en cada área conforme a una cadencia fija, dándose la circunstancia de que, a título de ejemplo, en el área de Báscula no se prestan servicios en turno de noche, y en la Patrulla Alerta 4, por el contrario, únicamente se opera en turno de noche.

Lo que nos lleva entender que la decisión adoptada unilateralmente por la mercantil demandada a partir del 1 de marzo



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/11





de 2021, sin que exista rastro alguno de que concurriera cambio de condiciones pactadas con la empresa cliente u otra necesidad del servicio, sí modificó de forma sustancial de las condiciones de trabajo de un número de trabajadores que superó con creces el umbral del 10% de la plantilla, habiendo soslayado la empleadora en su adopción, además, las clarísimas previsiones del Convenio Colectivo de aplicación.

Por todo lo dicho, nos encontramos ante una modificación sustancial nula puesto que, siendo de carácter colectivo, la empresa debió haber acudido al cauce legal previsto en el art. 41.4 del ET, al que en absoluto se atemperó, incumplimiento formal, que la vicia, insisto, de nulidad.

Sin que pueda, finalmente, estimarse concurrente la excepción de cosa juzgada en relación con lo resuelto por la Sentencia de 19 de septiembre de 2012, recaída en los autos 392/12, del Juzgado de lo Social nº Uno de los de esta sede, al ser absolutamente distintas tanto las partes como, sobre todo, la pretensión deducida en aquél procedimiento y la que hoy nos ocupa. Y sin que tampoco quepa estimar concurrente la pérdida sobrevenida del objeto litigioso a que aludió la empleadora, desde el momento en que no ha resultado acreditado que la modificación operada haya sido dejada completamente sin efecto, sino únicamente que, a partir del mes de noviembre de 2021, y a raíz de que la empresa cliente efectuara una división en los servicios, dejaron de efectuar rotaciones los trabajadores adscritos a dos de los puestos (Almacenamiento Final y Cepsa Química), habiendo continuado rotando el resto de los afectados.

Quinto.-Que el Juzgado debe advertir a las partes de los recursos procedentes, con arreglo al artículo 97.4º de la LRJS.

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

F A L L O

Que, estimando la demanda presentada por ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA contra PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD S.L., COMITÉ DE EMPRESA DE PROSEGUR, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES y UNIÓN SINDICAL OBRERA), debo declarar y declaro NULA la modificación de condiciones impuesta por la empresa demandada a los trabajadores del centro de trabajo de Refinería Cite La Rábida, ubicado en Palos de la Frontera, a partir del día 1 de marzo de 2021, condenando a la entidad PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD S.L. a estar y pasar por esta declaración, con cuantos efectos resulten inherentes a la misma.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y advirtiéndoles que contra la misma cabe interponer RECURSO DE SUPPLICACION ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, anunciabile en el plazo de CINCO DÍAS hábiles siguientes a tal notificación, por escrito, o



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/11





ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

comparecencia, o mediante simple manifestación al notificarle la presente, ante este Juzgado de lo Social.

También se advierte a la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita que si recurre deberá acreditar al anunciar el Recurso el ingreso del importe de su condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta a nombre de este Juzgado, bajo el nº 5503 0000 00 975 2021, en la oficina del Banco Santander (Calle Concepción nº 27) de esta Ciudad, mediante la presentación en la Secretaría del oportuno resguardo, pudiendo sustituirse dicha consignación por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista, en cuyo caso deberá aportar el documento de aseguramiento. Y al interponer el Recurso, demostrará el ingreso de 300,00 euros en dicha cuenta, mediante entrega del resguardo acreditativo en la Secretaría de este Juzgado de lo Social.

Adviértaseles asimismo que, de no notificárseles la interposición de recurso por parte de alguna de ellas, se procederá sin más trámite, y una vez transcurrido el anterior plazo, al archivo de actuaciones.

Así por ésta mi Sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia, lo pronuncio, mando y firmo.

alternativasindio



Código:	8Y12VGK6WSD9Y7G8UCNB9AKGX93N9	Fecha	07/02/2022
Firmado Por	MARIA AUXILIADORA SALVAGO SANZ		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	11/11

