

CASACION núm.: 39/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús

Escudero Cinca

## TRIBUNAL SUPREMO Sala de lo Social

**Sentencia núm. 792/2019**

Excm. Sra. y Excmos. Sres.

D. José Manuel López García de la Serrana

D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 20 de noviembre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Segurisa Servicios Integrales de Seguridad, S.A., representada y asistida por el letrado D. Gabriel Vázquez Durán, contra la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en autos núm. 641/2017 seguidos a instancias de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada contra la ahora recurrente, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Ha comparecido como recurrida Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada, representada y asistida por la letrada D.<sup>a</sup> Gloria de la Luz Pino Martín.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María Lourdes Arastey Sahún.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada se interpuso demanda de Conflicto colectivo en materia de reconocimiento de derecho de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que «se reconozca el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo y otras 20 horas anuales como mínimo, en los términos dispuestos por la normativa vigente de aplicación y en concreto, por la Ley de Seguridad Privada.».

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose las demandadas comparecidas, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 30 de noviembre de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la que consta el siguiente fallo:

«Estimamos la demanda formulada (sic) Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada contra la empresa Segurisa Servicios de Seguridad Integral y, en su consecuencia, declaramos el derecho que tiene el personal operativo de la delegación de la Comunidad de Madrid a recibir 40 horas de formación profesional anuales, las 20 horas que prevé el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y otras 20 horas a las que específicamente se refiere el apartado 2 del artículo 37 del Real Decreto 2364/1994, de 9 diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada.».

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La empresa Segurisa Servicios de Seguridad Integral SA desarrolla su actividad en varias Comunidades Autónomas -reconocimiento de la actora al ratificarse en el acto del juicio y documentó nº 1 del ramo de prueba de la actora no impugnado-.

SEGUNDO.- La parte actora Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada tiene representantes en varias comunidades Autónomas -folio 34 de autos-.

TERCERO.- El centro de trabajo de la Delegación de Madrid cuenta con unos 1.000 trabajadores -personal operativo-, extremo no discutido:

CUARTO.- La empresa proporciona a sus trabajadores 20 horas de formación -reconocimiento de la empresa-.

QUINTO.- La empresa demandada se dedica a la prestación de servicios de vigilancia y seguridad -hecho no discutido-.

SEXTO.- Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación.».

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Segurisa Servicios Integrales de Seguridad S.A..

En el escrito de interposición del recurso la parte recurrente solicitó la incorporación de documentos al amparo del art. 233 LRJS, lo que fue rechazado por Auto de esta Sala de 13 de junio de 2018.

El recurso de casación ha sido impugnado por el sindicato recurrido, Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada.

**SEXTO.-** Recibidas las actuaciones del Tribunal Superior de Justicia de Madrid y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 13 de noviembre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Frente a la sentencia de instancia, cuyos hechos probados y fallo se han transcrito, se alza en casación ordinaria la empresa demandada mediante cuatro motivos separados.

2. El primero de dichos motivos se ampara en el apartado b) del art. 207 LRJS y persigue la declaración de la falta de competencia de la Sala de instancia, a favor de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, con carácter principal. A

tal fin, se invocan los arts. 7 a) y 8.1 de la citada norma adjetiva de este orden jurisdiccional.

Sostiene la parte recurrente que el conflicto planteado tiene alcance supra autonómico y que, en todo caso, la parte actora no ha acreditado que el ámbito del conflicto quedara circunscrito a la Comunidad Autónoma de Madrid.

3. La doctrina jurisprudencial de esta Sala IV del Tribunal Supremo ha venido sosteniendo que, en relación con los conflictos el reparto de competencia objetiva viene determinado por la mayor o menor afectación del conflicto. Es la repercusión territorial de la controversia la que sirve para fijar el órgano judicial competente, en base a las premisas siguientes:

a) La afectación del conflicto se ha de examinar en función del objeto del mismo, teniendo en cuenta que el objeto del proceso de conflicto es el que se delimita con la pretensión de la demanda por mor del principio dispositivo (STS/4ª de 20 junio 2001 –rec. 4659/2000-, 21 junio 2010 –rec. 55/2009-, 25 noviembre 2013 –rec. 23/2013- y 11 julio 2019 –rec. 58/2018-);

b) No puede confundirse el ámbito del conflicto con el de la norma legal o convencional aplicada o interpretada. Mientras que lo que delimita la norma es una mera afectación hipotética, el núcleo de la pretensión del conflicto no puede ser teórico o de futuro, sino real. Por ello, es cierto que el conflicto puede abarcar todo el marco de presencia de la norma, mas también puede tener un impacto más reducido (STS/4ª de 4 abril 2002 –rec. 882/2001- y 25 octubre 2004 –rcud. 5046/2003-). En todo caso, la sentencia que dé respuesta al conflicto colectivo no producirá efectos sobre el ámbito de aplicación de la norma, sino sobre el de afectación del conflicto planteado (STS/4ª de 12 junio 2012 –rec. 188/2011-).

c) Tampoco es relevante el que la empresa extienda su actividad en un área geográfica más amplia (STS/4ª de 24 septiembre 2009 –rec. 74/2008-).

d) No obstante, no cabe reducir artificialmente el ámbito del conflicto colectivo con la legitimación del sujeto colectivo accionante. Tal circunstancia la hemos

apreciado cuando se constata que el procedimiento incoado ante un determinado Tribunal Superior de Justicia planteaba una cuestión que también se había suscitado paralelamente en centros de trabajo ubicados en otras Comunidades Autónomas (STS/4ª de 15 junio 2018 -rec. 132/2017-); o cuando se acredita que el conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa, destinados en territorios diversos (STS/4ª de 22 junio 2016 -rec. 185/2015-).

4. En el presente caso, la demanda se ciñe a solicitar que se interprete el convenio en determinado sentido, sobre la base de la afirmación de que la empresa no está reconociendo a los trabajadores del centro de trabajo de Madrid el derecho que, a juicio de la parte actora, se derivaría de la norma convencional aplicable.

Es cierto que la pretensión implica la interpretación de una norma que tiene ámbito estatal, mas se trata de un reglamento y es, pues, obvia la extensión de su ámbito de aplicación, que excede no sólo la de un territorio, sino la de la propia empresa demandada. También es cierto que la empresa es titular de centros de trabajo en otros territorios, mas no cabe derivar de ello que el conflicto se propague a otras ubicaciones distintas de las definidas en la demanda, respecto de las cuales no consta que se haya planteado petición o reclamación alguna.

Nada se pide en relación con la plantilla de la empresa fuera del centro de trabajo de la delegación de Madrid, por lo que, de considerar la empresa que se estaba llevando a cabo una reducción inadecuada del conflicto, es ella la que habría de aportar elementos que permitan afirmar de modo razonable que, en efecto, la controversia litigiosa tiene un alcance actual y real sobre otros centros de trabajo de su titularidad; no en vano es la empresa la que posee los datos necesarios y puede conocer y acreditar que el conflicto se extiende más allá del marco geográfico al que la parte actora ha ceñido su pretensión. En la STS/4ª de 24 septiembre 2009 –rec. 74/2008-, antes citada, ya señalábamos que la prueba de esos datos corresponde en todo caso a la demandada, precisamente porque, no sólo se trata de asumir la carga de acreditar los hechos sobre los que se asienta una excepción a la demanda, sino por el

referido principio de facilidad probatoria que se plasma en el art. 217.6 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

**SEGUNDO.-** 1. El segundo de los motivos del recurso se ampara también en el art. 207 b) LRJS; esta vez para invocar los arts. 6.1 y 7 a) LRJS y apoyar la pretensión subsidiaria de que, en su caso, se declare que la competencia correspondía a los Juzgados de lo Social de Madrid.

2. Se trata de una excepción que no se planteó en la instancia, aun cuando al tratarse de una cuestión de competencia funcional puede ser analizada en fase de casación dado que de la determinación del órgano judicial competente para conocer de la demanda dependerá también el sistema de recursos y, por consiguiente, la propia competencia funcional de esta Sala del Tribunal Supremo.

3. Sin embargo, esa omisión de la parte demandada en la formulación de la excepción que ahora introduce tiene consecuencias relevantes para la respuesta que debemos ofrecer. El análisis de la real afectación del conflicto no puede efectuarse sino sobre la base de las alegaciones y hechos debidamente acreditados en la fase de instancia; sobre todo habida cuenta de que con el recurso no se formula la revisión del relato de hechos probados efectuado por la Sala *a quo*.

Hemos de partir, pues, del dato de que el conflicto afecta a una plantilla de 1000 trabajadores de la delegación de Madrid, sin constancia alguna del lugar preciso en que dichos trabajadores prestan servicios. No puede obviarse la circunstancia de la actividad de la empresa, respecto de la cual el art. 35 del Convenio colectivo toma especial cuidado a la hora de regular el concepto de lugar de trabajo, las facultades de distribución del personal respecto de diversos lugares o los cambios de centro de trabajo.

Sostiene ahora la empresa que la afectación del conflicto colectivo debe referirse a un único centro de trabajo, mas no existe reflejo verificable en las actuaciones ni ha podido ser debatido en la instancia.

4. Por ello, debemos desestimar también este segundo motivo del recurso, ya que sólo de haber quedado efectivamente acreditado que todos los trabajadores afectados prestan servicios en el ámbito de circunscripción de los Juzgados de la capital, cabría abordar la cuestión de la competencia de dichos órganos judiciales.

**TERCERO.-** 1. En el tercero de los motivos del recurso se aborda la cuestión de la legitimación del sindicato demandante, que la parte recurrente niega a través de la denuncia por la vía del art. 207 c) LRJS. Es éste un cauce inadecuado, puesto que la eventual falta de legitimación procesal para demandar no constituirá en ningún caso un quebrantamiento o infracción de los que enumera dicho precepto, ni, desde luego, puede ser generador de indefensión. La falta de legitimación habría de determinar la desestimación de la demanda y, por consiguiente, la vía de impugnación adecuada –con o sin apoyo de la revisión fáctica con amparo en el apartado d) del precepto- ha de ser el art. 207 e) LRJS, al que se refiere de modo subsidiario el escrito de recurso.

Conviene precisar que, en todo caso, la parte recurrente no indica las normas del ordenamiento jurídico que estima infringidas, limitándose a invocar –y reproducir en parte- la STS/4ª de 20 marzo 2012 (rec. 71/2010), único elemento que permitiría entender que está denunciando la infracción de la doctrina que de ella se desprende.

2. Ciertamente, el requisito que se exige a las organizaciones sindicales para considerarlas procesalmente legitimadas para promover un conflicto colectivo es el de correspondencia con el ámbito del mismo, tal y como se desprende de los arts. 154 LRJS y 2.2 d) de la LO de Libertad Sindical (LOLS).

Ahora bien, esa correspondencia se refiere a su implantación en el mencionado ámbito; pues, para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, sino que debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato y el objeto del

debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso (STC 7/2001, 24/2001, 164/2003, 142/2004, 153/2007 y 202/2007).

La doctrina de esta Sala del Tribunal Supremo, siguiendo la emanada del Tribunal Constitucional, ha sostenido que el sindicato deberá acreditar una mínima presencia en el ámbito del conflicto (STS/4ª de 31 enero 2003 –rec. 1260/2001-). En la STS/4ª de 12 mayo 2009 -rec. 121/2008- decíamos que deben considerarse legitimados a los sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada) y, asimismo, que «la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto».

Así, hemos negado la legitimación del sindicato cuando el sindicato únicamente acredita «que tiene sección sindical en una de las seis Universidades a las que afecta el conflicto (...), no siendo suficiente tal dato, pues el mismo solo prueba que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado en la plantilla de la citada Universidad» (STS/4ª de 20 marzo 2012 –rec. 71/2010-, que es la citada por la parte recurrente); o en el caso de un conflicto colectivo de afectación estatal cuyo demandante era un sindicato con ámbito de actuación a una sola comunidad autónoma y se desconocía cuál era su nivel real de implantación en los centros de trabajo ubicados en aquélla, «sin que el dato de que tenga constituida sección sindical al amparo del art. 8 de la LOLS sirva para afirmar aquella implantación, dado que la constitución de la sección sindical en tal caso sólo pondría en evidencia que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado entre la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación» (STS/4ª de 29 abril 2010 –rec. 128/2009-); o también en el caso en que «de los mil afectados solo tres, según afirma el sindicato recurrente, están afiliados a él» y, además, no acredita su pertenencia a los órganos unitarios de representación (STS/4ª de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010).

3. Ahora bien, la legitimación activa –como la que ahora se discute- constituye un requisito de conexión entre quien acciona como demandante y el objeto del litigio que se rige por el principio dispositivo y, por consiguiente, exige que se suscite como excepción. De ahí que no sea viable proponerla por vez primera en casación, al tratarse de una cuestión nueva, que no alegada, ni examinada

en la instancia (STS/4ª de 16 marzo 1998 –rec. 1884/1997- y 19 julio 2018 –rec. 158/2017-). La parte demandada no se opuso a la legitimación del sindicato en la instancia, eludió así el debate contradictorio y posibilidad de acreditación y fijación de los elementos fácticos sobre los que cimentar la réplica de la parte actora y, en suma, un pronunciamiento por parte del órgano judicial de instancia. La sentencia recurrida parte de la concurrencia de legitimación, sin cuestionársela, porque la parte demandada no negó la misma ni efectuó excepción a ella.

4. Por ello, como también indica el Ministerio Fiscal, no es posible que analicemos ahora esta cuestión que quedó definitivamente fijada por la inexistencia de controversia al respecto en la fase adecuada de la contestación a la demanda.

**CUARTO.-** 1. Por último, amparándose correctamente en el art. 207 e) LRJS, la empresa denuncia la infracción del art. 23.3 del Estatuto de los trabajadores (ET).

2. Recordemos que la demanda suplicaba que se reconociera el derecho de los trabajadores afectados a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo y otras 20 horas anuales como mínimo en los términos de la regulación de la seguridad privada. Según se desprende del hecho probado cuarto, la empresa ya proporciona a los trabajadores 20 horas de formación. La sentencia recurrida considera que la formación que se presta a los trabajadores es la que sirve para satisfacer las exigencias de lo dispuesto en el art. 57 del RD 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de seguridad privada, y que, con tal prestación, no se puede entender cumplida la obligación que, a juicio de la Sala de instancia, resulta del citado art. 23.3 ET.

3. El texto legal establece: «Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o

comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario» (art. 23.3 ET).

De dicho precepto se desprende lo siguiente: a) el derecho de los trabajadores a un permiso retribuido por el tiempo de 20 horas/año, siempre que aquéllos sigan una formación relativa a la actividad de la empresa; b) la posibilidad de que la formación se desarrolle por iniciativa empresarial o acordada colectivamente, en cuyo caso, se compensa el permiso; c) no cabe computar al efecto la formación obligatoria que la empresa haya de impartir por mandato de otras leyes; y d) la concreción del disfrute del permiso se hará en el convenio colectivo o, en su defecto, de mutuo acuerdo.

Se sigue de ello que, para poder disfrutar del permiso, el trabajador debe acreditar estar realizando la formación y, asimismo, que ésta guarda conexión con su actividad profesional en el seno de la de la empresa.

También cabe concluir que, en el caso de que la empresa estuviera ofreciendo dicha formación, ya no se dispondrá de un derecho a un permiso añadido, pues el derecho al permiso estaría ya compensado por la efectividad de la formación con cargo a la empresa.

4. Ahora bien, tal compensación no es posible si la empresa está obligada normativamente a ofrecer formación.

Es este último inciso, el relativo a la excepción a la compensación, el que nos obliga a recordar lo que dispone la norma reglamentaria citada. El tenor literal del art. 57 RD 2364/1994, es el siguiente: «1. Al objeto de mantener al día el nivel de aptitud y conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones atribuidas al personal de seguridad privada, las empresas de seguridad, a través de los centros de formación autorizados, garantizarán la organización y asistencia de su personal de seguridad privada a cursos, adaptados a las distintas modalidades de personal, de actualización en las materias que hayan experimentado modificación o evolución sustancial, o en aquellas que resulte conveniente una mayor especialización

2. Para los vigilantes de seguridad, los cursos de actualización o especialización tendrán una duración, como mínimo, de veinte horas lectivas; cada vigilante deberá cursar al menos uno por año, y se desarrollarán en la forma que determine el Ministerio del Interior».

5. No cabe duda de que la empresa está ofreciendo la formación a la que se halla obligada por virtud de la normativa en materia de seguridad privada (art. 29 de la Ley 5/2014, el citado art. 57 RD 2364/1994 y normas de desarrollo). La discrepancia entre las partes gira en torno al alcance de las obligaciones que para la parte empleadora se derivan del art. 23.3 ET.

6. Sostiene la sentencia recurrida que los trabajadores afectados tienen derecho a “recibir 40 horas de formación”, entendiendo que, a las 20 horas que ya imparte la empresa, deberán sumarse 20 horas más. Y, ciertamente, la sentencia –tanto en su fundamentación como en la literalidad del fallo- incurre en confusión al considerar que la obligación impuesta por el art. 23.3 ET a las empresas supone el deber de ofrecimiento de formación profesional.

Como hemos apuntado, el precepto legal reconoce un derecho “a un permiso”. En ninguna de las frases del mismo se impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación. A lo que la empresa está obligada es a dispensar al trabajador de su deber de trabajar y a abonarle, no obstante, el salario por el tiempo de las 20 horas anuales que aquél destine a la formación profesional a la que se refiere el precepto. De ahí que desaparezca el derecho al permiso retribuido – por haberse cubierto el interés por otro cauce-, si la empresa establece sus propios planes de formación, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva. Dicho de otro modo, la obligada contribución de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores se plasmará, bien en el ofrecimiento mismo de la formación a sus expensas, bien en el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso.

7. En definitiva, no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino un derecho al permiso para su formación; lo cual son dos cosas no exactamente idénticas.

8. Por consiguiente, si bien es cierto que, en el caso de la demandada -debido a tratarse de una empresa de seguridad privada-, concurre la obligación de la formación específica que, ésa sí, debe ser ofrecida y costeada por ésta; no lo es que quepa reconocer a los trabajadores otros derechos que los que se desprenden del tenor literal del art. 23.3 ET. Ello significa que, sin merma alguna de esa formación específica en materia de seguridad privada y a falta de un plan de formación profesional adicional instaurado por la empresa, los trabajadores afectados podrán disfrutar de permisos de 20 horas anuales siempre que tengan al menos un año de antigüedad y lleven a cabo actividades de formación profesional «para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años». Precisamente, el art. 46 e) del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad contiene una remisión al Estatuto de los trabajadores en materia de “licencias sin pérdida de retribución”, cuando dispone el derecho «por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los trabajadores».

**QUINTO.-** 1. En suma, debemos estimar en parte el recurso en el sentido de que, aun afirmando la competencia de la Sala *a quo*, así como la legitimación activa del sindicato demandante, procede casar y anular la sentencia recurrida y desestimar la demanda. Todo ello por cuanto la literalidad del *petitum* impide la aceptación favorable de las pretensiones que encierra. De un lado, porque no cabe reconocer el derecho «a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo» –tal y como venimos razonando-; y, de otro, porque la petición de que se reconozca a los afectados el derecho a «otras 20 horas anuales como mínimo, en los términos dispuestos por la normativa vigente de aplicación y en concreto, por la Ley de Seguridad Privada» carece de objeto al ser un derecho ya reconocido y disfrutado por dichos trabajadores afectados en el presente conflicto.

2. En virtud de lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS no procede condena en costas.

3. Asimismo, en virtud del art. 216.3 LRJS deberá llevarse a cabo la devolución del depósito que, en su caso, se hubiere dado para recurrir.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Estimar en parte el recurso de casación interpuesto por Segurisa Servicios Integrales de Seguridad, S.A. contra la sentencia dictada el 30 de noviembre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en autos núm. 641/2017 seguidos a instancias de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada contra la ahora recurrente; casar y anular la sentencia y desestimar íntegramente la demanda. Sin costas. Devuélvase el depósito que, en su caso, se hubiere dado para recurrir

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

# Administrativa *sindica* Nacional