

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA****COMUNIDAD VALENCIANA****Sala de lo Social****Conflicto colectivo [CON] - 000015/2022 y 18/22 acumulado**

Ilmas. Sras. :

D<sup>a</sup> Teresa Pilar Blanco Pertegaz, presidente.

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Isabel Saiz Areses.

D<sup>a</sup>. M<sup>a</sup> Carmen López Carbonell.

En Valencia, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana ha dictado la siguiente,

**SENTENCIA NÚM. 001537/2022**

Vistos los presentes autos nº 15/2022 sobre DEMANDA DE CONFLICTO COLECTIVO, promovido a instancias

representado  
por el asistido por el Letrado  
frente a la Entidad SURESTE SEGURIDAD SA representada  
por D. Antonio y asistida por la Letrada Sra. Alicia a  
los que se ha acumulado la demanda seguida también sobre CONFLICTO COLECTIVO y  
frente a la misma empresa a instancias del SINDICATO FEDERACIÓN VALENCIANA DE  
ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA representada  
por D. Alberto García Martínez y asistido por el Letrado Sra. Pilar Colomer Garrido con el  
número de autos 18/2022.

Es ponente la Iltrma. Sra. Magistrada D<sup>a</sup> MARIA  
criterio de la Sala.

quien expresa el

## ANTECEDENTES DE HECHO

### PRIMERO .-

frente a la Entidad SURESTE SEGURIDAD SA, en cuyo suplico se solicita que se declare el derecho a que los 15 minutos de descanso que realizan los vigilantes de seguridad en los centros comerciales CARREFOUR, trabajadores todos ellos de SURESTE SEGURIDAD S.L, tengan la consideración de trabajo efectivo, y ello desde el 1 de noviembre de 2021, fecha en que la demandada fue la adjudicataria del servicio en los Carrefour de la Comunidad de Valenciana, con todo lo demás procedente en Derecho.

En fecha 4 de mayo del 2022 se presentó demanda sobre Conflicto Colectivo sobre el mismo objeto y frente a la misma empresa a instancias del SINDICATO FEDERACIÓN VALENCIANA DEL SINDICATO ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA , en cuyo suplico se solicita que se declare el derecho de los trabajadores afectados a respetar la condición que venían disfrutando con anterioridad a la subrogación de fecha 1 de noviembre de 2021, que se concreta en que sean computados como jornada efectiva de trabajo los 15 minutos diarios de descanso de cada jornada de trabajo, condenando asimismo a la demandada al abono a los trabajadores afectados de las horas que debían haberseles abonado en atención a su derecho y no les fueron abonadas.

Dichas demandas fueron acumuladas por la Sala a fin de tramitarse en un solo procedimiento.

**SEGUNDO.-** Acordada la admisión a trámite de ambas demandas, estando la segunda de ellas a la fecha del señalamiento de la primeramente instada, se fijó como fecha para que tuvieran lugar los actos de conciliación y juicio el día diez de Mayo del Dos Mil Veintidós. Llegada la fecha señalada para el acto de juicio, tuvo lugar el mismo con asistencia de ambas partes. Abierto el juicio, la parte actora se afirmó y ratificó en su demanda con las aclaraciones pertinentes. La parte demandada se opuso a la demanda alegando en primer término la excepción de inadecuación de procedimiento pues lo que se está indicando en la demanda es que se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y eso debe solventarse a través de dicho procedimiento específico y además que la acción estaría en ese caso caducada pues los trabajadores y sus representaciones sindicales

tuvieron conocimiento de que la empresa no iba a retribuir los quince minutos de descanso para el bocadillo en los meses de noviembre y diciembre del 2021, que además se puso en conocimiento del representante del único comité de empresa con el que cuenta la empresa y que está en Murcia tal hecho y constan también comunicaciones vía correo electrónico con los sindicatos demandantes . En cuanto al fondo se opuso a la existencia de una condición más beneficiosa del colectivo afectado por el Convenio, y afirma que en todo caso la empresa saliente ILUNION no puso en su conocimiento la existencia de tal condición más beneficiosa, sin que la existencia de la misma fuera fácilmente deducible de los cuadrantes horarios aportados, alegando además que el cliente Carrefour en todo caso no abonaba ese tiempo de descanso de 15 minutos entregándose al mismo a efectos de facturación unos clientes diferentes. Conferido traslado de dichas excepciones a los demandantes, alegaron por un lado que dada la escasa repercusión que en los salarios del trabajador tiene el cómputo de los 15 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo no estamos ante una modificación sustancial de las condiciones, y que en todo caso no habría caducidad pues no consta que se notificara la decisión a los trabajadores.

Practicadas las pruebas propuestas y admitidas por las partes conforme consta en la grabación del acto de juicio, así prueba documental, de interrogatorio de parte y testifical, se elevaron por las partes las conclusiones a definitivas, quedando los autos vistos para dictar Sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado los requisitos legales, a excepción de los plazos legales debido al cúmulo de asuntos existentes en la Sala.

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Que el presente Conflicto Colectivo afecta al personal con la categoría de vigilantes de seguridad subrogado por la empresa SURESTE SEGURIDAD SA dedicada a la actividad de la vigilancia privada, que se rige por el Convenio colectivo Estatal de empresas de seguridad privada, y que presta servicios en los centros comerciales de CARREFOUR, en toda la Comunidad Valenciana, y en concreto en los siguientes centros de Carrefour: PROVINCIA DE VALENCIA: Carrefour Alfafar, Carrefour Arena, Carrefour El Saler, Carrefour Massalfassar, Carrefour Sagunto, Carrefour Alzira, Carrefour La Eliana, Carrefour Gandía ,Carrefour Paterna, Carrefour Cullera. PROVINCIA DE CASTELLÓN: Carrefour Castellón ,Carrefour Vinarós. PROVINCIA DE ALICANTE ,Carrefour Benidorm Finestrat, Carrefour Gran Vía, Carrefour Petrer – Vinalopó, Carrefour Puerta de Alicante, Carrefour Torreveija, Carrefour Ondara, Carrefour Orihuela, Carrefour Elche, Carrefour I/Altet

– Cocentaina, Carrefour Playas de Orihuela, Carrefour San Juan, Carrefour Denia, Carrefour Santa Pola, Carrefour Market San Vicente de Raspeig , Carrefour Express Orihuela-Plaza Nueva, y así aproximadamente afecta a unos 106 trabajadores

**SEGUNDO.-** Los Trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, y así en concreto los vigilantes de los centros comerciales Carrefour de la Comunidad Valenciana, subrogados por la demandada procedentes de la Entidad ILUNION SEGURIDAD, cuando prestaban servicios para esa anterior adjudicataria en jornada continuada de al menos seis horas, venían disfrutando de 15 minutos de descanso retribuidos por la empresa a lo largo de su jornada, que dicha empresa lo computaba como tiempo de trabajo efectivo y se retribuía como tal. Se aportan por la parte actora, como documentos 6 a 14 y 30 a 143 los cuadrantes de trabajo emitidos por la empresa ILUNION SEGURIDAD cuyo contenido se da por reproducido, entre los que se encuentran los referidos a los últimos cuatro meses de prestación de servicios de dicha empresa antes de adjudicarse el servicio a la empresa SURESTE SEGURIDAD SA con efectos del 1 de noviembre del 2021.

**TERCERO.-** Tras la subrogación llevada a cabo por la empresa demandada de los trabajadores que venían prestando servicios de vigilancia en los centros comerciales de Carrefour, al adjudicarse dicha empresa el servicio de seguridad de tales centros comerciales, la demandada no ha respetado las condiciones que venían disfrutando los trabajadores afectados por el conflicto en relación a los 15 minutos de descanso dentro de la jornada continuada de al menos seis horas, y en los cuadrantes aportados por dicha empresa como documento 3 de su ramo de prueba que se da por reproducido y por el Sindicato UGT como documentos 1 a 4, procede a descontar a los trabajadores como tiempo de trabajo efectivo esos quince minutos de descanso.

**CUARTO.-** Los pliegos de prescripciones técnicas y contrato suscrito por SURESTE SEGURIDAD SA con ocasión de la contrata adjudicada a la demandada se aportan por la empresa demandada como documentos 1 y 2 de su ramo de prueba y se dan por reproducidos. Con ocasión de tal proceso de adjudicación, la empresa saliente ILUNION SEGURIDAD facilitó a la demandada los cuadrantes y nóminas de los trabajadores a subrogar.

**QUINTO.-** Con ocasión de la adjudicación de tal contrata, los Jefes de Equipo en tal cliente Carrefour preguntaron a la empresa demandada si se iban a retribuir como de trabajo efectivo los 15 minutos de descanso de que disfrutaban los trabajadores en la empresa

saliente como tal tiempo efectivo de trabajo, para incluirlos o no en los cuadrantes a realizar. La empresa les indicó que no se iba a retribuir dicho periodo de descanso y los Jefes de Equipo así lo reflejaron en los cuadrantes. Además consta que también se dirigió comunicación en tal sentido al Presidente del Comité de empresa con el que cuenta la empresa y que es de Murcia, y este transmitió tal decisión a su Sindicato. Se aportan por la demandada como documento 4 dos correos electrónicos remitidos por el Sindicato UGT y el Sindicato Alternativa Sindical a la empresa demandada cuyo contenido damos por reproducido.

**SEXO.-** La empresa demandada emitió un documento denominado Acuerdo cuadrantes horarios, que a partir del mes de febrero del 2021 presentó como propuesta para que lo firmaran, a algunos trabajadores de la empresa, recogiendo dicha propuesta el contenido que obra en el documento 5 de los aportados por UGT y cuyo contenido se da por reproducido.

**SÉPTIMO.-** Ambos demandantes han intentado evitar el proceso mediante el preceptivo acto ante el Tribunal Arbitral Laboral de la Comunidad Valenciana que tuvo lugar en fecha 09 de marzo del 2022 en lo referido a la presentada por

en fecha 28 de febrero del 2022 en relación a la presentada por el Sindicato Alternativa Sindical en fecha 17 de febrero del 2022, en ambos casos con el resultado de sin acuerdo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1.A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS , se significa que el relato fáctico precedente resulta de la documental aportada por las partes en el acto de juicio así como de la testifical practicada a instancias de ambas partes y de la prueba de interrogatorio de la empresa demandada, reconociendo la empresa demandada que en la empresa saliente ILUNION SEGURIDAD a los trabajadores afectados por el conflicto el tiempo de descanso de 15 minutos previsto en el artículo 34 del ET que disfrutaban se consideraba por dicha empresa como tiempo efectivo de trabajo.

2.Debemos dar respuesta en primer término a las excepciones planteadas por la empresa de inadecuación de procedimiento y de caducidad de la acción. A tal efecto alega SURESTE SEGURIDAD que lo que se está alegando por los actores es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que por ello debió seguirse el procedimiento concreto de impugnación previsto en los artículos 138 y siguientes de la LRJS y que al preverse en dicho procedimiento un plazo de caducidad de veinte días hábiles, dado el conocimiento que han

tenido los trabajadores a través de sus Jefes de Equipo y a través de las representaciones sindicales de que no se iba a computar como tiempo de trabajo efectivo los quince minutos de descanso que disfrutaban al realizar jornadas de más de seis horas continuadas, ya desde el mes de noviembre y diciembre del 2021, habiéndose presentado la demanda que ha dado lugar a este procedimiento en el mes de abril del 2022 no siendo precisa el trámite conciliatorio previo, habrían transcurrido en exceso los veinte días hábiles previstos para poder ejercitar dicha acción de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. Señalan los demandantes en sus respectivas demandas, que pese a que convencionalmente no viene previsto, los trabajadores afectados por el conflicto, desde el inicio de sus relaciones laborales con las anteriores prestatarias del servicio en los Centros Comerciales de Carrefour, entre la que se llevaron a cabo los distintos procesos de subrogación, todas las empresas respetaron como condición más beneficiosa para los trabajadores la consideración de los 15 minutos de descanso entre la jornada como tiempo efectivo de trabajo, y que la demandada al hacerse cargo de la contrata no ha respetado ese derecho que tenían adquirido los trabajadores en las anteriores empresas y les descuenta del tiempo efectivo de trabajo esos 15 minutos de descanso.

En relación a lo que debe entenderse por modificación sustancial de las condiciones de trabajo podemos citar lo que al efecto señala citando otras Sentencias dictadas por la Sala Cuarta, la STS de 18 de noviembre del 2021 (RC 81/2021):

“En STS Pleno de 15.07.2021, RC 74/2021, recopilamos la doctrina elaborada sobre el concepto de MSCT y el significado de cambio sustancial. Citando las SSTS de 11 de diciembre de 1997 (RJ 1997, 9163) (rec. 1281/1997), 22 de septiembre de 2003 (RJ 2003, 7308) (rec. 122/2002), 10 de octubre de 2005 (RJ 2005, 7877) (rec. 183/2004), 26 de abril de 2006 (RJ 2006, 3105) (rec. 2076/2005), 17 abril 2012 (RJ 2012, 5715) (rec. 156/2011), 25 noviembre 2015 (RJ 2015, 5805) (rec. 229/2014), 12 septiembre 2016 (RJ 2016, 5394) (rec. 246/2015), decimos:

"A) 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 ET 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.

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, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes.

B) En esas sentencias se destaca 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.

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. Tendrá el intérprete que estudiar caso por caso, y su juicio deberá tener en cuenta siempre los elementos contextuales, así como "el contexto convencional e individual, la entidad del cambio, el nivel de perjuicio o el sacrificio que la alteración supone para los trabajadores afectados.

C) Modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, en términos tales que pasan a ser otros de modo notorio.

D) El supuesto del artículo 41 ET, en suma, solo contempla los casos en que la MSCT se produce por iniciativa unilateral de la empresa pero al amparo de causas determinadas. "La norma facilita, entonces, el ajuste racional de las estructuras productivas a las sobrevenidas circunstancias del mercado, fruto de la variable situación económica, con el objetivo de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción, atendiendo así a fines constitucionalmente legítimos, como son garantizar el derecho al trabajo de los ciudadanos ( art. 35.1 CE (RCL 1978, 2836)), mediante la adopción de una política orientada a la consecución del pleno empleo ( art. 40.1 CE), así como la libertad de empresa y la defensa de la productividad ( art. 38 CE)", por asumir los términos de la STC 8/2015, de 22 de enero (RTC 2015, 8) ."

En el presente caso, alega la parte actora que no estamos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo dada la escasa incidencia y repercusión económica en las nóminas de los trabajadores de la decisión adoptada por la empresa, sino ante una condición más beneficiosa de la que venían disfrutando los trabajadores en las anteriores contrataciones y que con ocasión de la subrogación operada por la demandada en los contratos de trabajo, debió respetar de acuerdo con lo que al efecto establece el artículo 17 del Convenio de seguridad Privada y la Sala aprecia que para resolver la cuestión relativa a si estamos o no ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debe

apreciarse en primer término si disfrutaban los trabajadores de una condición más beneficiosa como alega la parte actora, y ello a la vista de lo apreciado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en la Sentencia dictada el 13 de Julio del 2017 (RCUD 2235/2015) que anuda precisamente la existencia o no de una modificación sustancial al hecho de que nos encontremos o no ante una condición más beneficiosa o ante una simple tolerancia del empresario saliente que no venga obligada a respetarla la empresa entrante. Señala así dicha Sentencia revocando precisamente una Sentencia de esta Sala:

“En efecto, en ambos supuestos se trata de empresas en las que por los trabajadores se ha venido disfrutando el denominado "descanso del bocadillo" dándole la consideración de tiempo de trabajo efectivo -7,5 minutos diarios en la sentencia recurrida, 15 minutos en la sentencia de contraste- procediendo la empresa en un determinado momento a no reconocer tal naturaleza y entender que ese tiempo no tiene la consideración de tiempo de trabajo. En ambas sentencias se considera que dicha condición de trabajo no tiene la naturaleza jurídica de "condición más beneficiosa" -en la sentencia recurrida, al entender que ha sido mera tolerancia de la empresa, en la sentencia de contraste, al entender que se trataba de un error de la empresa- ya que no se desprende una voluntad empresarial real y efectiva en su condición.

El elemento en el que difieren ambas sentencias es que, mientras en la sentencia recurrida se considera que, al provocar la no consideración del "descanso para el bocadillo" periodo de trabajo, el aumento de días de trabajo anuales que tal consideración acarrea -la empresa fija en 228,12 las jornadas efectivas de trabajo, realizándose en años anteriores 224,5 jornadas de trabajo- exige la tramitación del procedimiento previsto en el artículo 41 del ET (RCL 2015, 1654) , de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la de contraste entiende que la circunstancia de que la consideración del "descanso para el bocadillo" como tiempo no trabajado, suponga una disminución del número de días de vacaciones que se venían disfrutando -seis días adicionales de vacaciones- no obliga a incoar procedimientos para su modificación ya que no se ha generado ninguna condición que requiera su modificación pues los calendarios de los años 2003 y 2004 no han creado condición sustancial de trabajo alguna.

A la vista de tales datos forzoso es concluir que concurren las identidades exigidas por el artículo 219 de la LRJS por lo que, habiéndose cumplido los requisitos establecidos en el artículo 224 de dicho texto legal , procede entrar a conocer del fondo del asunto.

TERCERO 1.- El recurrente alega infracción de los artículos 3.1 , 34.6 y 41 del ET (RCL 2015, 1654) . En esencia alega que el hecho de que con anterioridad al año 2014 se considerara 7,5 minutos del "tiempo para bocadillo" como tiempo de trabajo efectivo, no ha creado condición sustancial de trabajo alguna, por lo que el hecho de que la consideración de dicho tiempo como de "no trabajo" -lo que ha acarreado que hayan aumentado el número de días de trabajo respecto a los fijados en los calendarios laborales de años anteriores- no exige acudir al procedimiento establecido

2. Para una recta comprensión de la cuestión debatida hay que poner de relieve un dato trascendental, en aras a la resolución de la misma.

Del dato del que la Sala ha de partir es que la sentencia recurrida ha declarado que no puede considerarse como una condición más beneficiosa la simple tolerancia, por parte de la empresa, de que en los calendarios de los años anteriores, desde el comienzo de su actividad hace cinco años, se haya seguido la recomendación prevista en el Convenio Colectivo, de que 7,5 minutos de los 15 de descanso para el bocadillo, sean considerados como de trabajo efectivo, debido a que la naturaleza de condición más beneficiosa solo se predica de la que se produce por la voluntad empresarial de conceder el beneficio por encima de las exigencias legales o convencionales reguladoras de la materia.

La parte actora ha consentido tal pronunciamiento, ya que no ha recurrido la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valencia el 20 de abril de 2015, recurso 574/2015 , por lo que hemos de partir del dato de que no constituye condición más beneficiosa el que la empresa viniera tolerando que diariamente se computaran los 7,5 minutos de descanso para el bocadillo como tiempo de trabajo efectivo.. Partiendo de tal premisa se concluye que la empresa puede decidir unilateralmente -como ha hecho a partir del año 2014- que dicho descanso para bocadillo deje de considerarse tiempo de trabajo, lo que irremisiblemente acarrea el que anualmente hayan de realizarse 1768 horas de trabajo efectivo, -a diferencia de lo que se había considerado en años anteriores-.

Si han de realizarse dichas 1768 horas de trabajo efectivo, necesariamente la empresa ha de proceder a adaptar la distribución de la jornada anual para alcanzar dichas horas, sin que por lo tanto constituya una modificación sustancial de condiciones de trabajo la mera adaptación de la jornada anual, adaptación que entra dentro del poder de dirección del empresario, que ha procedido a fijar en 228,12 los días de trabajo, en lugar de los 224, 5 que se venían trabajando hasta el año 2014.

No es que el empresario haya procedido a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de las que disfrutaba el trabajador -de 224,5 días de trabajo a 228,12- sino que las horas anuales de trabajo no se han modificado, simplemente el empresario ha cesado en su "tolerancia" de considerar tiempo de trabajo los 7.5 minutos diarios de descanso para bocadillo. y ha pasado a disponer que no cabe considerarlos tiempo de trabajo.

Si la sentencia recurrida hubiera considerado que tal descanso constituía una condición más beneficiosa, el empresario por su única voluntad no podría haber cambiado la consideración de dicho descanso como tiempo no trabajado y, por ende, no podría aumentar los días de trabajo para incorporar ese tiempo no trabajado. Sin embargo, al declarar la sentencia recurrida y, consentirlo la parte actora, que tal consideración del descanso para el bocadillo no tiene la naturaleza de condición

más beneficiosa, los trabajadores no tienen derecho a tener una jornada anual inferior a 1768 horas de trabajo efectivo, por lo que el mero ajuste de la jornada efectuado por el empresario no requiere acudir al procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores .”

En relación a la consideración o no de la existencia de una condición más beneficiosa que es lo que vienen a alegar los demandantes, podemos citar la Sentencia del TS de 16 de septiembre del 2015 (RCUD 330/2014) que se refiere a un supuesto similar de consideración como tiempo efectivo de trabajo del tiempo de descanso para el bocadillo. Señala así dicha Sentencia :

“ La sentencia de esta Sala de 4 de marzo de 2013, recurso 4/2012 ha establecido: " *La resolución del caso sometido a debate impone un recordatorio previo de la jurisprudencia dictada en orden a los requisitos para el nacimiento y los efectos de una condición más beneficiosa [CMB, en adelante]:*

a).- *Para empezar, destaquemos que no siempre resulta tarea sencilla determinar si nos hallamos en presencia de una CMB, «pues es necesario analizar todos los factores y elementos para saber, en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones» (recientes, SSTS 07/04/09 -rco 99/08 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).*

b).- *Tampoco es ocioso recordar que si bien la construcción de la figura de la CMB -de creación jurisprudencial, basada fundamentalmente en el art. 9.2 LCT- se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/10/61 [Ar. 4363] y 25/10/63 [Ar. 4413], sin embargo esa cualidad inicial -individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin "contraprestación" se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la CMB de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98 -; 06/07/10 -rco 224/09 -; y 07/07/10 -rco 196/09 -).*

c).- *La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por «un acto de voluntad constitutivo» de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo (sirvan de ejemplo, entre las últimas, las SSTS 05/06/12 -rco 214/11 -; 26/06/12 -rco 238/11 -; 19/12/12 -rco 209/11 -).*

d).- *En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador ( SSTS 03/11/92 -rco 2275/91 - ; ... 07/07/10 -rco 196/09 -; y 22/09/11 -rco 204/10 -). Y*

e).- *Finalmente, reconocida una CMB, la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable, siendo de aplicación las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y del art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar los términos del contrato de forma unilateral (como ejemplos cercanos, las SSTS 26/09/11 -rcud 4249/10 -; 14/10/11 -rcud 4726/10 -; y 19/12/12 - rco 209/11 -)".*

Por su parte, la sentencia de 15 de junio de 2015, recurso 164/2014 ha dispuesto lo siguiente:

*"Como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012, recurso 209/2011 : " Para abordar esa cuestión es preciso hacer un resumen de la doctrina de esta Sala sobre el nacimiento y extinción de las llamadas condiciones más beneficiosas del contrato. La Sala en sus sentencias de 14 de marzo de 2005 (R. 71/2004 ), 3 de diciembre de 2008 (R. 4114/07 ), 26 de julio de 2010 (R. 230/09 ), 17 de septiembre de 2010 (R. 245/09 ), 28 de octubre de 2010 (R. 4416/09 ) y 26 de septiembre de 2011 (R. 149/10 ) entre otras, ha señalado: "La doctrina de esta Sala tiene declarado -SSTS de 29-3-2002 (rec.- 3590/1999 ) o 20-11-2006 (rec.- 3936/05)- con cita de otras anteriores "que para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión ( sentencia de 16 de septiembre de 1992 , 20 de diciembre de 1993 , 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ), de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" ( sentencias de 21 de febrero de 1994 , 31 de mayo de 1995 y 8 de julio de 1996 ) y se pruebe, en fin, "la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" ( sentencia de 25 de enero , 31 de mayo y 8 de julio de 1996 )".*

*"La doctrina de esta Sala es concluyente en el sentido de entender que reconocida una condición más beneficiosa esta condición se incorpora al nexo contractual y ello impide poder extraerlo del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable*

*como un acuerdo contractual tácito - art. 3.1.c) ET - y por lo tanto mantiene su vigencia y pervive mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable - siendo de aplicación en el caso las previsiones del art. 1091 del CC acerca de la fuerza de obligar de los contratos y el art. 1256 CC acerca de la imposibilidad de modificar de forma unilateral. En este sentido se ha pronunciado de forma reiterada esta Sala en diversas sentencias entre las que pueden citarse como más recientes las SSTS de 29-3-2002 (rec.- 3590/99 ), 20-11-2006 (rec.- 3936/05 ), 12-5-2008 (rec.- 111/07 ) o 13-11-2008 (rec- 146/0 )".*

*Por su parte la sentencia de esta Sala de 31 de mayo de 1995, recurso 2384/1994 , contiene el siguiente razonamiento: "Como dijo la sentencia de esta Sala de 7 de junio de 1993 y recuerda la de 21 de febrero de 1994 "no basta la repetición o la persistencia en el tiempo, sino que es preciso que la actuación persistente descubra la voluntad empresarial de introducir un beneficio que incremente lo dispuesto en la ley o en el convenio... Ni es suficiente que el beneficio tenga duración en el tiempo, ni es tampoco precisa esa nota de la duración o persistencia". Lo fundamental es que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual "en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho" ( sentencia de 21 de febrero de 1994 ). Que cualquiera que sea el título originario de la concesión, constituya un derecho adquirido y no un mero uso de empresa. Habrá un derecho adquirido o condición más beneficiosa cuando se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo ( sentencia de 25 de enero de 1995 )".*

3.- En el asunto ahora sometido a la consideración de la Sala forzoso es concluir, a la vista del inmodificado relato de hechos probados de la sentencia de instancia, que nos encontramos ante una condición más beneficiosa de la que disfrutaban los trabajadores de la demandada de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona y Valladolid. En dichos centros, desde hace años se disfrutaba del denominado descanso de "bocadillo o café", computándose tal tiempo como de trabajo efectivo, sin que se exigiese a los trabajadores la recuperación del citado tiempo de descanso. Dicho periodo, de 15 minutos en el centro de Madrid y de 20 minutos en los otros dos centros, se disfrutaba durante el periodo de jornada continuada en el centro de Madrid y durante todo el año en los otros dos centros. En los tres centros existía un sistema de control de entradas y salidas de los trabajadores -en Madrid unos tornos, en Barcelona se fichaba y en Valladolid se firmaban unas "hojas de actividad"- lo que permitía a la empresa tener un cabal conocimiento de la jornada que realizaban los trabajadores y de que no recuperaban el tiempo utilizado para el descanso de "café o bocadillo", siendo, por tanto, dicha práctica conocida, consentida y asumida por la empresa, que llegó, incluso a establecerla en el calendario laboral del centro de Madrid de los años 2010 y 2011, sin que el hecho de que no apareciera en los calendarios de años posteriores condujera a que la empresa procediera a exigir la recuperación del tiempo de descanso de "café o bocadillo", De tales datos resulta clara la voluntad de la

empresa de atribuir a los trabajadores un derecho que no aparece reconocido ni en el Convenio de aplicación, ni en la normativa de la empresa, habiendo sido reconocido de forma expresa en el calendario laboral del año 2010 y en el del año 2011 del centro de trabajo de Madrid.”

A la vista de la doctrina expuesta, teniendo en cuenta que se declara probado que los trabajadores afectados por el conflicto venían disfrutando de tal derecho a que se considerara como retribuido el descanso de 15 minutos en las jornadas de más de 6 horas, cuando prestaban servicios en la empresa saliente que así lo venía a reconocer en los cuadrantes horarios en los que no se descontaba como tiempo de trabajo esos 15 minutos de descanso y se computaba íntegra toda la jornada, prolongándose la concesión de esa ventaja por encima de lo previsto en el Convenio colectivo desde el año 2019 en el que ILUNIÓN tuvo adjudicada dicha contrata, tal y como viene a reconocer la empresa demandada, entendemos que nos encontramos ante una condición más beneficiosa. Ello es así pues no estamos ante una mera tolerancia o práctica consentida por parte de la empresa saliente, sino ante la conducta de la empresa que a través de los cuadrantes y de los tiempos de jornada efectiva que refleja en los mismos, al no descontar tiempo alguno por el descanso del que deben disfrutar los trabajadores que prestan servicios durante más de seis horas, está reconociendo a los trabajadores un derecho y ventaja adicional por encima de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo. Este reconocimiento del tiempo de descanso como tiempo efectivo de trabajo, se efectuaba por la empresa saliente así de forma expresa, sin discusión alguna y con conocimiento por parte de todos los trabajadores y de los Jefes de Equipo, como se desprende de la propia declaración del testigo de la empresa ahora coordinador, Ana M<sup>a</sup>, y en su momento fue Jefe de Equipo, y que como tal Jefe de Equipo y consciente de ese derecho y ventaja de que disfrutaban los trabajadores, lo hizo saber así a la empresa demandada. La concesión de esos 15 minutos de jornada en un colectivo como el de los vigilantes de Seguridad que realizan habitualmente horas extras, suponía la concesión de una ventaja en sus condiciones retributivas, no exigiendo la empresa recuperación alguna de dicho tiempo de trabajo pues se consideraba toda la jornada de trabajo pese a tal descanso como de tiempo efectivo de trabajo, revelando ello la concesión expresa y no como una mera tolerancia por parte de la empresa, de un derecho adquirido y condición más beneficiosa a los trabajadores que se incorporó a su nexo contractual y que no podía suprimirse unilateralmente por la empresa entrante salvo causa justificada y llevando a cabo el procedimiento al efecto establecido en los artículos 41 y siguientes del ET de acuerdo con la Jurisprudencia que hemos expuesto, al suponer esa supresión una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4. Pese a la consideración de la existencia de una modificación sustancial de las

condiciones de trabajo, como nos encontramos ante una decisión empresarial de carácter colectivo el procedimiento a seguir para la impugnación de la misma es el del conflicto colectivo ahora instado al afectar la medida a todos los vigilantes de seguridad subrogados por la demandada y que prestan servicios en los centros comerciales de Carrefour, y más allá del plazo de caducidad alegado por la demandada no existen especialidades concretas y distintas de las propias del procedimiento de conflicto colectivo, no existe inadecuación de procedimiento. El artículo 153.1 de dicha LRJS establece que se tramitarán a través del proceso de conflictos colectivos las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) 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, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley. Por lo que el procedimiento de conflicto colectivo instado por los demandantes es el que procedía en el presente supuesto y debemos desestimar la excepción planteada.

5. En cuanto a la caducidad de la acción no se puede apreciar en este caso pues exige el artículo 138 LRJS que el plazo se compute desde la notificación escrita de la modificación de la medida a los trabajadores afectados y en este caso no consta tal notificación por escrito, sino que solo se alegan comunicaciones verbales de los Jefes de Equipo que no consta concretamente a qué trabajadores se dirigieron y si fueron a todos ellos pues solo consta la realizada por una de las Jefes de Equipo. Luego se aporta la notificación al Presidente del Comité de Empresa de Murcia, sin representación en la Comunidad Valenciana y dos correos remitidos por los dos sindicatos demandantes a la empresa pero a partir de los cuales no se puede desprender desde luego una notificación escrita de la empresa de modificar las condiciones que en relación al descanso de los 15 minutos tenían los trabajadores en la empresa saliente, pues de hecho nada consta que contestara la empresa a tales correos. De este modo no se cumple con tal exigencia de notificación escrita de la medida modificativa y ello nos lleva a desestimar la excepción de caducidad alegada y a entrar a conocer del fondo del asunto. Al efecto cabe citar la STS de 12-1-2017,

rc. 26/16 (RJ 2017, 1097) que resume la jurisprudencia vigente sobre el plazo de impugnación de las MSCT, que la ley procesal de 2011 unifica en los veinte días indicados siempre que haya habido notificación escrita de la decisión de la empresa, se haya seguido o no el procedimiento legal establecido para la adopción de la medida, y viene a señalar que **lo decisivo es la notificación por escrito a los trabajadores y desde el día siguiente a esa fecha corre el plazo de caducidad de la acción.** En concreto señala dicha sentencia en relación al plazo de caducidad: "A) La STS 21 mayo 2013 (RJ 2013, 5705) (rec. 23/2012 ) explica que no puede entenderse caducada la acción cuando la empresa se limita a comunicar dicha notificación en el tablón de anuncios, sin constar la existencia de una notificación fehaciente a los representantes de los trabajadores. Recalca la importancia de esa notificación como garantía de seguridad jurídica para aplicar un plazo perentorio de caducidad tan breve e impeditivo del ejercicio de la acción, razón por la que no cabe aplicar el plazo de caducidad de 20 días previsto en la norma, al no darse el presupuesto para el inicio del cómputo. B) La STS 9 julio 2014 (RJ 2014, 4524) (rec. 312/2013 ) descarta la aplicación el art. 59.4 ET (RCL 2015, 1654) cuando se está ante una MSCT acordada por la empresa fuera del procedimiento previsto en el artículo 41 ET . C) La STS 16 septiembre 2014 (RJ 2014, 5213) (rec. 251/2013 ) advierte que no se inicia el cómputo para el ejercicio de la acción impugnatoria de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo el día en que finalice el periodo de consultas, por muy detallada que sea el acta final (y menos, si como en el presente caso estaba condicionada a una posible aceptación por los trabajadores -HP 11º y 12º), sino cuando se notifique por escrito la decisión colectiva adoptada definitivamente por el empresario a los representantes de los trabajadores . D) La STS 21 octubre 2014 (RJ 2015, 1900) (rec. 289/2013 ) examina supuesto de MSCT no acordada y trasladada a los representantes legales en la última reunión del periodo de consultas. Se descarta la caducidad porque aunque la representación legal de los trabajadores conocía la intención empresarial, puesta de relieve en el periodo de consultas, lo cierto es que no hubo acto expreso de notificación de la decisión definitiva, por más contundentes que fueran las manifestaciones de la empresa en la última de las reuniones llevadas a cabo (la de 19 de diciembre). Por ello, cabía esperar una notificación posterior que pusiera en conocimiento del Comité de empresa la decisión definitivamente adoptada, así como la ulterior comunicación individualizada a los trabajadores afectados. E) La STS 12 noviembre 2014 (RJ 2014, 6462) (rec 13/2014 ) descarta que opere la caducidad de veinte días cuando la MSCT deriva de una instrucción patronal interna, impuesta al margen del procedimiento legal y sin notificación expresa a la representación legal de los trabajadores (RLT). F) La STS 14 octubre 2015 (RJ 2015, 5851) (rec. 275/2014 ) examina los preceptos de ET y LRJS (RCL 2011, 1845) , concluyendo que tanto de uno como de otro precepto se infiere la necesidad de la notificación por escrito, lo que se desprende expresamente de la norma procesal y tácitamente de la estatutaria, al remitirse ésta a la acción contra el despido de su párrafo precedente, el cual debe comunicarse de este modo al afectado, precisándose en ambas, en lo que más interesa, que no comienza el cómputo del plazo hasta que no tenga lugar la notificación de la decisión, y en la segunda, además, que ésta tendrá lugar (en los casos de medidas colectivas) tras la finalización del período de consultas , lo que hace bueno el argumento de que dicha notificación es un acto autónomo

y diferenciado del período de consultas . Sin embargo apunta que la necesidad de notificación solo se da en los casos en que no ha existido acuerdo durante el periodo de consultas. G) La STS 12 noviembre 2015 (RJ 2015, 5841) (rec. 182/2014 ) aplica los criterios precedentes y recuerda que la caducidad, como medida excepcional del ordenamiento que, para proteger el interés derivado de la pronta estabilidad y certidumbre de situaciones jurídicas pendientes de modificación, no puede ser objeto de interpretaciones extensivas que cierren la posibilidad de un examen material del fundamento de la pretensión cuando el ejercicio de ésta no resulta claramente extemporáneo. H) La STS 9 diciembre 2015 (RJ 2015, 6150) (rec. 102/2015 ), sobre alteración del régimen de descanso semanal pactado, insiste en que para la aplicación del artículo 138.1 LRJS en relación con el artículo 59.4 ET sería necesario que hubiera existido notificación a los representantes legales de los trabajadores. I) La STS 16 febrero 2016 (RJ 2016, 1206) (rec. 289/2014 ), en supuesto de MSCT colectiva que la empresa impone sin haber logrado el acuerdo, recalca que es necesaria la notificación en estos casos. Del art. 41.5 ET infiere la exigencia de notificación tras agotar el período de consultas, sin que de la dicción literal del precepto en ese punto se pueda deducir que se excluya a la representación legal de los trabajadores sino que al hablar de "trabajadores" se incluye también a sus propios representantes, por ostentar asimismo aquella condición laboral, comenzando el cómputo en cuestión desde la notificación a quienes, como tales afectados, estén legitimados para ejercitar la acción judicial correspondiente. J) La STS 514/2016, de 9 de junio (RJ 2016, 2918) (rec. 214/2015 ) aborda supuesto de MSCT que finaliza sin acuerdo, aunque existe un acto claro de órgano administrativo (CIVEA) a partir del cual la resolución de instancia había entendido que corría la caducidad. " Constatado que no ha existido ningún tipo de notificación formal o expresa a los representantes de los trabajadores de la medida" se rechaza que la caducidad pueda operar. K) La STS 540/2016 de 21 junio (RJ 2016, 3343) (rec. 230/2015 ) sostiene que no puede entenderse caducada la acción cuando falta la comunicación fehaciente a los trabajadores o a sus representantes legales de la decisión adoptada, por lo que no puede iniciarse el cómputo del plazo. Se trata de supuesto en el que el periodo de consultas finaliza sin acuerdo. L) La STS 775/2016 de 27 septiembre (RJ 2016, 4917) aplica el mismo criterio que las anteriores ("al no haber existido notificación escrita de la modificación sustancial acordada") en caso de empresa que deja de reconocer una condición más beneficiosa sin seguir procedimiento alguno. M) La STS 984/2016 de 23 noviembre (RJ 2016, 5869) afronta una MSCT que la empresa comunica verbalmente a los representantes de los trabajadores y aplica los criterios sobre imposibilidad de que la caducidad comience a contarse.

Desestimamos en consecuencia las excepciones planteadas por la parte demandada y procede entrar a conocer del fondo del asunto planteado en las demandas al que en parte ya hemos dado respuesta al analizar la adecuación del procedimiento planteado.

**TERCERO.-** Reconoce la parte demandada que aún conociendo el derecho del que venían disfrutando los trabajadores en la empresa saliente ILUNION, a la consideración como tiempo efectivo de trabajo del descanso de los 15 minutos, al no prever el convenio colectivo

estatal de empresa de Seguridad dicho derecho, procedió a no reconocer tal tiempo como de trabajo desde que se hizo cargo de la contrata y consta que así lo pasó a reflejar en los cuadrantes descontando el tiempo que los trabajadores dentro de su jornada de más de seis horas llevaban a cabo el descanso. El Estatuto de los Trabajadores establece en su artículo 34, apartado 4º, que: "Artículo 34. Jornada. (...) 4. Siempre que la duración de la Jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo. (...)". Así en principio, el legislador no reconoce ese lapso de tiempo como de trabajo efectivo. Para que esto último acaezca, es preciso un acuerdo Individual o colectivo al respecto, por así exigirlo, de modo ineludible, el mencionado artículo 34 en su párrafo 2.

En el presente supuesto, a pesar de que convencionalmente no viene recogido, los Trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo, venían disfrutando en la empresa saliente del derecho a que esos 15 minutos de descanso se consideraran como tiempo de trabajo efectivo y teniendo en cuenta que ya hemos señalado que estamos ante una condición más beneficiosa y que el art. 17 del convenio nacional de empresas de seguridad privada, establece como obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: "La Empresa adjudicataria del servicio: 1. 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. (...) Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria." Como estamos ante una condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores, debió ser respetada por la empresa entrante al hacerse cargo del servicio y subrogar a los trabajadores pues se desprendía la misma de los propios cuadrantes y nóminas que fueron facilitados a la empresa entrante con ocasión de la adjudicación y no puede alegar por ello desconocimiento de tal derecho adquirido. Al no hacerlo y suprimir tal derecho adquirido, se ha producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo que al afectar al colectivo de los vigilantes de seguridad que fueron subrogados, tiene el carácter de colectiva

**PDF Eraser Free**

y debió seguir los trámites oportunos para poder ser llevada a cabo. Como tales trámites previstos en los artículos 41 y siguientes del ET no se siguieron, estamos ante una modificación sustancial que de acuerdo con lo previsto en el artículo 138 LRJS al haberse producido eludiendo las normas relativas al periodo de consultas establecido en el artículo 41 ET, debe declararse nula y dejarse sin efecto reponiendo a los trabajadores afectados que lo son sólo el colectivo de los trabajadores subrogados por la empresa demandada, en tal condición más beneficiosa, y ello con efectos del 1 de noviembre del 2021 en que la demandada inició la prestación de servicios. En cuanto a la petición de la demandante FEDERACIÓN VALENCIANA DE ALTERNATIVA SINDICAL sobre la condena al abono interesada en su demanda, como no se formula con los requisitos previstos en el artículo 157 LRJS consignando los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados y el cumplimiento de la Sentencia respecto de ellos, no procede realizar pronunciamiento alguno, debiendo en su caso articularse a través del correspondiente procedimiento individual.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLO

Que estimamos las demandas de conflicto colectivo instadas por

FEDERACIÓN

VALENCIANA DE ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA, formuladas frente a la empresa SURESTE SEGURIDAD SL y en consecuencia declaramos nula la modificación sustancial de las condiciones llevada a cabo por la empresa en relación a los trabajadores subrogados por dicha empresa procedentes de la empresa ILUNION SEGURIDAD y que prestan servicios en los Centros Comerciales de Carrefour referidos en el relato fáctico, dejando la misma sin efecto con condena a la demandada a reponer a los citados trabajadores subrogados en el derecho a que los 15 minutos de descanso que realizan los vigilantes de seguridad cuando realiza una jornada de más de seis horas tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo y ello con efectos del 1 de noviembre del 2021.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal, indicando que contra la misma cabe recurso de Casación, que podrá prepararse dentro del plazo de los CINCO DÍAS hábiles siguientes a la notificación. El recurso podrá prepararse, verbalmente o por escrito dirigido a esta misma Sala, indicando que quien no tenga la condición de

trabajador, no sea beneficiario del sistema público de la Seguridad Social o no tenga reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita, deberá depositar la cantidad de 600'00 € en la cuenta que la Secretaría de esta Sala tiene abierta en el Banco de Santander, cuenta : **4545 0000 35** , o por transferencia a la cuenta centralizada siguiente: **ES55 0049 3569 9200 05001274**, añadiendo a continuación en la casilla "concepto" los datos señalados para el ingreso en metálico. Asimismo, de existir condena dineraria, deberá efectuar en el mismo plazo la consignación correspondiente en dicha cuenta, indicando la clave **66** en lugar de la clave **35**. Transcurrido el término indicado, sin prepararse recurso, la presente sentencia será firme.

Así se acuerda y firma.