

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE JEREZ DE LA FRONTERA

PROCEDIMIENTO: Autos nº 1001/2021.

SENTENCIA nº 471/2022

En Jerez de la Frontera, a 29 de diciembre de 2022.

Vistos por la Ilma. Sra. D^a. MARÍA [REDACTED] Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Jerez de la Frontera, los presentes autos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo- movilidad geográfica- y sobre tutela de derechos fundamentales, registrados bajo el número 1001/2021, y seguidos a instancia de D. EMILIO OLIVA DÍAZ, asistido de la Graduada Social Letrada D^a DOLORES ÁLVAREZ GONZÁLEZ frente a la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., representada por el Letrado D. [REDACTED] y frente a la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS URBANIZACIÓN VISTAHERMOSA, asistida de la Letrada D^a [REDACTED] y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 de la Constitución, ha dictado la siguiente Sentencia.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Con fecha 23 de septiembre de 2021 fue turnada a este Juzgado demanda sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo- movilidad geográfica- y sobre tutela de derechos fundamentales por D. Emilio Oliva Diaz frente a la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., en la que, previa alegación de los hechos que consideró aplicables al caso, se concluye la demanda suplicando que, admitida la misma y los documentos acompañados, se tenga por promovida demanda *impugnando la decisión empresarial de modificar de forma unilateral las condiciones de trabajo del demandante*, y se dicte sentencia *declarando*:

A) *La nulidad radical de la conducta empresarial por resultar contraria a los derechos fundamentales del actor a la libertad sindical, así como a la tutela efectiva en su vertiente de garantía de indemnidad.*

B) *Se ordene a la demandada a estar y pasar por esta declaración y al abono al actor de una indemnización de 6.251 € por daños morales y gastos ocasionados en el desplazamiento kilometraje y dieta, conforme establece el art. 59 y 60 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.*

Segundo.- Admitida a trámite la demanda, y previa ampliación de la demanda contra la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS URBANIZACIÓN VISTAHERMOSA, se citó a las partes para el acto de conciliación y juicio, que se



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	1/12



celebró con la comparecencia en forma de ambas partes procesales, y la inasistencia del Ministerio Fiscal. En la vista, la parte actora ratificó la demanda. Las demandadas manifestaron su oposición a la misma, solicitando su desestimación.

Recibido el pleito a prueba, se procedió a la práctica de la prueba propuesta, con el resultado que obra en las actuaciones. Finalizado el periodo probatorio, se concedió la palabra a las partes para formular conclusiones e informes finales, manteniendo sus pretensiones iniciales y quedando los autos conclusos para sentencia.

Tercero.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales, salvo el sistema de plazos debido a la carga de entrada de asuntos que soporta el Juzgado que excede considerablemente del módulo de entrada, lo que se pone de manifiesto a los efectos de lo establecido en el art. 211.2 de la LEC.

HECHOS PROBADOS

Primero.- D. Emilio Oliva Diaz, con DNI nº [REDACTED] venía prestando servicios laborales para la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L., en virtud de contrato de trabajo de duración indefinida a jornada completa, con antigüedad desde el día 6 de marzo de 1999, categoría profesional de Vigilante de Seguridad, en el centro de trabajo de Urbanización Vistahermosa en El Puerto de Santa María.

Segundo.- El Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral es el Estatal de Empresas de Seguridad.

Tercero.- El trabajador ostentaba la condición de representante legal de los trabajadores, siendo Presidente del Comité de Empresa, y Delegado de Prevención.

Cuarto.- Con fecha 16 de agosto de 2021 el actor, en calidad de representante de los trabajadores y Delegado de Prevención, remitió correo electrónico al Jefe de Servicios e Inspectores de PROSEGUR SIS, S.L., con el siguiente tenor literal: *"Buenas Manuel, desde que se empezó el servicio de cámaras de Vistahermosa, los compañeros están soportando altas temperaturas en cuarto donde tienen que permanecer todo el turno, debido a que el aire acondicionado no funciona. Esto hay que sumarles que en dicho cuarto se encuentra un módulo de telecomunicación, varios ordenadores y varios monitores.*

(TE MANDO FOTO ADJUNTA). Lo cual ya que hace que la temperatura en dicho habitáculo sea muy alta. Esto se ha complicado este fin de semana con la ola de calor, los cuales los compañeros le ha sido muy difícil desempeñar sus funciones dentro de dicho cuarto. Hay que buscar una solución a este tema URGENTEMENTE.



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/12



Estoy a la espera de que me comuniquen la solución a estos problemas a la mayor brevedad".

En fecha 3 de septiembre de 2021 se remite e-mail por el demandante e-mail al Jefe de Servicios e Inspectores de PROSEGUR SIS, S.L. y a la Administración de la Comunidad de Vistahermosa, con el siguiente contenido: *"Buenas tardes Pedro, a las 14.00 horas del día de hoy, se vuelve a traer el vehículo Dacia Duster 3724LBZ. Como puedes ver en las fotos adjunto, el vehículo se incorpora al servicio de Vistahermosa, sin limpiar, sin desinfectar y el sillón en un estado lamentable. El vehículo viene según el empleado Sebastián del taller. Nos sé cuantas personas habrán manipulado dicho vehículo y si pudieran estar contagiado por covid 19.*

Entiendo que los vehículos deben de ser limpiado y desinfectado cuando provienen de zonas que se desconocen su manipulación.

Espero tomes medidas urgentemente, ya que se le ha reiterado al trabajador Sebastián, que no entregara el vehículo en esas condiciones". El Jefe de Servicios respondió al correo electrónico en fecha 6 de septiembre de 2021: *"Buenos días, tomo nota para que pasen a limpiar dicho vehículo y ver como está el asunto de la reparación del asiento".*

Y, en fecha 16 de septiembre de 2021 el demandante envía nuevo e-mail al Jefe de Servicios e Inspectores de PROSEGUR SIS, S.L. y a la Administración de la Comunidad de Vistahermosa, con el siguiente tenor literal: *"Buenos días, a la respuesta de su correo y observando su pasividad en dar solución a nuestras peticiones y a las deficiencias de los elementos de trabajo para prestar servicio en unas óptimas condiciones, vengo a informarle que por la presente este comité de Seguridad y Salud de la delegación de Cádiz, comunica a la empresa, la decisión de apoyar y respaldar a los trabajadores adscritos al citado servicio de la paralización del vehículo Dacia Duster Matrícula 3724LBZ, asignado al cliente VISTAHERMOSA para realizar las patrullas. Dicho vehículo, como se le ha transmitido en dos ocasiones a la empresa, NO se encuentra en condiciones APTAS para poder desarrollar su función de Patrullaje en el citado servicio de la Urb. Vistahermosa.*

- *VEHÍCULO CON SILLÓN DEL CONDUCTOR CON ESTRUCTURA DE HIERROS AL DESCUBIERTO.*
- *VEHÍCULO SIN LIMPIEZA Y SIN DESINFECCIÓN DESPUÉS DE HABER ESTADO EN VARIAS OCASIONES EN EL TALLER.*

Viendo la pasividad que está demostrando la Empresa en buscar soluciones, se le comunica que con el visto bueno, y el consentimiento de todos los trabajadores que prestan servicios para el cliente anteriormente citado, a excepción del Responsable de Servicio que no se ha pronunciado ni para un sí ni para un no, como era de esperar.

Este comité de Seguridad y Salud le pone en conocimiento a la empresa Prosegur en Cádiz, que si no se sustituye dicho vehículo en 24 Horas, se procederá a dejar el vehículo inmovilizado, trasladando las denuncias correspondientes a las autoridades competentes.



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/12



Esperando se busque una solución a la mayor brevedad”.

Quinto.- Con fecha 9 de septiembre de 2021 se emite “Informe Servicio de Vigilancia” con el siguiente contenido: *“Debido a las quejas recibidas por distintos comuneros, en relación con la prestación del servicio de seguridad en la comunidad y, tras comprobarse que el vehículo de Prosegur objeto de las quejas que realizaba las funciones de vigilancia, correspondía con el turno del trabajador D. Emilio Oliva Diaz, y esto, unido a las quejas recibidas por parte del personal de la Comunidad, nos obliga debido a la gravedad de los hechos y, al amparo de lo previsto en la cláusula sexta del pliego de condiciones del concurso el servicio de vigilancia de la Comunidad, solicitar a esa empresa que proceda de inmediato a la sustitución del trabajador D. Emilio Oliva Diaz, y todo ello de acuerdo con el Sr. Presidente de la Comunidad, que ha informado a los miembros de la Junta Administradora de la necesidad de tomar esta decisión en beneficio de la comunidad y de sus comuneros”.*

Sexto.- Constan aportadas en este procedimiento denuncias antes la Inspección de Trabajo e informes posteriores, cuyo contenido se dan por reproducidos (doc. nº 10 y 10.bis aportados por el trabajador).

Séptimo.- El día 22 de septiembre de 2021 la empresa comunicó por escrito a la parte actora un cambio en el centro de trabajo, pasando de desempeñar servicios laborales en el centro de trabajo de Vistahermosa en El Puerto de Santa María al Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana sito en Jerez de la Frontera. La comunicación escrita tenía el siguiente tenor literal:

“Muy Señor Nuestro

Por medio de la presente, le informamos que con fecha 14/09/2022, hemos recibido petición expresa del cliente, Comunidad de Propietarios de Vistahermosa, en la que usted venía prestando servicios como vigilante de seguridad, en la que se nos requiere su inmediata salida del servicio, por una pérdida total de confianza en usted.

Visto lo anterior, le comunicamos que a partir del próximo día 7 de Octubre de 2021, Vd. dejará de prestar servicio en Comunidad de Propietarios de Vistahermosa, donde usted venía prestando servicios como vigilante de seguridad, de Lunes a Domingos, en Jornada de 8 horas, en turnos rotatorios de mañana, tarde, noche, en horario de 6:00 a 14:00; 14:00 a 22:00 o de 22:00 a 06:00.

Y así mismo a partir del próximo 8 de Octubre de 2021, usted pasará a prestar servicios de vigilancia en el Cliente: Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana. En dicho cliente, usted prestará servicios de Lunes a Domingos en jornadas de 12 horas, en turnos de día o de noche.

Se le adjunta cuadrante del nuevo servicio asignado a partir del 8 de Octubre de 2021.

De conformidad con el art. 41 ET, le comunicamos su salida del servicio,



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/12



con una antelación de 15 días a la fecha de su efectividad.

Atentamente”.

El trabajador firmó el recibí el día 22 de agosto de 2021 a las 9.15 horas indicando “no conforme”.

Octavo.- La empresa entregó al trabajador el cuadrante horario del mes de octubre para la prestación del servicio en el Consorcio de Aguas de la Zona de Gaditana, si bien no llegó a incorporarse, ni ha recibión el cuadrante horario del mes de noviembre.

Con fecha 5 de octubre de 2021 la empresa PROSEGUR SIS, S.L. había recibido correo electrónico del CAZG con el siguiente contenido: “Buenas nos encontramos a pocos meses de la finalización del contrato y todavía están pendiente de entrega los siguientes documentos:

1º Partes de incidencias mensuales, firmados por el Director de Seguridad.

2º Formación de los vigilantes en video-vigilancia.

3º Documentación del trabajador incorporado y aprobación por parte del Consorcio.

En cuanto a la incorporación de nuevos trabajadores, a la altura de contrato en que nos encontramos prefiero continuar con lo que hemos tenido hasta la fecha y no incorporar a nadie más, mucho menos con la cercanía del nuevo concurso.

Todos los documentos anteriormente citados, deben estar a disposición del Consorcio, antes del día 21 del mes en curso”.

Noveno.- En fecha 11 de noviembre de 2021 se comunica al trabajador por la empresa PROSEGUR, que pasará a prestar servicios en el centro de trabajo NAVANTIA en San Fernando, y mediante escrito con el siguiente tenor literal:

“Muy Señor Nuestro

Por medio de la presente, le comunicamos que a partir del próximo día 27 de Noviembre usted prestará servicios como vigilante de seguridad en el cliente NAVANTIA SAN FERNANDO Corbeta C549 en jornadas de 12 horas en turnos de mañana/tarde y tarde/noche.

Como usted sabe el pasado día 22/09/2021 le fue entregado escrito de cambio de su servicio tras su salida del cliente Comunidad de Propietarios Urbanización Vistahermosa a petición expresa del propio cliente por perdida de confianza en usted.

En dicha comunicación se le indicó que inicialmente se le asignaba al servicio de seguridad del cliente Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana, en



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/12



jornadas de 12 horas, de Lunes a Domingos, en turnos de 12 horas, pero por circunstancias ajenas a nuestra entidad, no hemos podido asignarle cuadrante en dicho cliente.

En consecuencia, desde su salida del servicio del cliente Comunidad de Propietarios Urbanización Vistahermosa usted se encuentra sin servicio alguno, y es por lo que por medio de la presente le comunicamos que a partir del próximo día 27/11/2021, usted prestará servicios en el cliente NAVANTIA SAN FERNANDO Corbeta C549, en jornadas de 12 horas, de Lunes a Domingo, en turnos de mañana/tarde y tarde/noche.

Se le adjunta cuadrante del Servicio del mes de noviembre 2021.

De conformidad con el art. 41 ET, y como quiera que tales cambios de turnos pudieran suponer una Modificación sustancial de sus condiciones le comunicamos su salida del servicio, con una antelación de 15 días a la fecha de su efectividad”.

No consta firmado por el trabajador el recibí de la comunicación, constando su negativa el día 11 de noviembre de 2021 a las 10 horas, con el siguiente contenido: “No conforme con el contenido del escrito además de no estar conforme con esta modificación sustancial, reservándome el derecho a la posterior demanda judicial por el acoso sindical sobre mi persona en calidad de presidente del comité de empresa”.

Décimo.- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe en fecha 30 de noviembre de 2021, cuyo contenido se da por reproducido en su integridad.

Décimo primero.- El trabajador reside en la localidad de Chiclana de la Frontera.

Décimo segundo.- En la provincia de coexisten tres Comités de Empresa: el Comité de Empresa presidido por el demandante y que representa a todos los trabajadores de la provincia; y los Comités de Empresa de los centros de trabajo de Navantia y Grupo Cepsa, que representan a los trabajadores de dichos centros de trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 97.2 de la LRJS este órgano judicial debe explicitar el razonamiento probatorio. Los hechos probados se han deducido de la prueba documental obrante en autos, tal y como se argumentará posteriormente.

Segundo.- Por la parte actora se impugna, y se pretende se deje sin efecto, la decisión unilateral de la empresa de modificar las condiciones de trabajo del demandante, declarándola nula, por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical y a la tutela judicial efectiva en su vertiente



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/12



de garantía de indemnidad, obligando a la demandada a reponer al trabajador en las condiciones laborales que tenía anteriores a la modificación impugnada, continuando ocupando su puesto de trabajo en Vistahermosa; así, como que se condene a la demandada a abonar al actor una indemnización de 6.271 euros por daños morales y gastos ocasionados en el desplazamiento por kilometraje y dieta, conforme al art. 59 y 60 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

Frente a dicha pretensión se opone la empresa demandada PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L. alegando que no existió modificación sustancial de la condiciones de trabajo, sino una decisión empresarial por *ius variandi*, cumpliéndose los presupuestos legales; por otro lado, negó la existencia de vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

La codemandada COMUNIDAD DE PROPIETARIOS URBANIZACIÓN VISTAHERMOSA alega *excepción de falta de legitimación pasiva*, dada la inexistencia de relación laboral con el trabajador.

Tercero.- Con carácter previo a examinar la cuestión de fondo suscitada en este procedimiento, es preciso entrar a examinar la *excepción de falta de legitimación pasiva* alegada por la codemandada COMUNIDAD DE PROPIETARIOS URBANIZACIÓN VISTAHERMOSA.

Y atendiendo al contenido de la Clausula 8ª del contrato de arrendamiento de servicios suscrito entre la empresa PROSEGUR, S.L. y la Comunidad de Propietarios de la Urbanización Vistahermosa, de fecha octubre de 2017, la excepción debe ser estimada. La mencionada clausula contractual dice: *“La empresa es un contratista independiente, de forma que sus empleados no podrán se considerados, ni de hecho ni de derecho, empleados del Cliente.*

En consecuencia, los empleados de la Empresa que presten el servicio contratado por el Cliente dependerán únicamente de la Empresa a todos los efectos, incluidos los laborales, por lo que en el cumplimiento de sus obligaciones, prestarán el servicio con sujeción exclusivamente a las instrucciones cursadas por ésta”.

De lo anterior se desprende que los trabajadores de la empresa PROSEGUR, S.L. están sujetos al poder de dirección y organización de este empresa, y no del cliente del servicios, en este caso la Comunidad de Propietarios codemandada, por lo que de la decisión unilateral adoptada sobre el demandante solo respondería su empleador PROSEGUR, S.L.

Cuarto.- En cuanto a la cuestión sustantiva suscitada en este pleito, cabe recordar que el art. 41 del ET regula las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y establece, en su apartado 1, que: *“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la*



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/12



empresa.

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

- a) Jornada de trabajo.*
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.*
- c) Régimen de trabajo a turnos.*
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.*
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.*
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39”.*

En cuanto a los requisitos formales, el apartado 3 del art. 41 dispone que: *“La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad”.*

Según reiterada jurisprudencia (STS 12-09-2016, rec.246/2015 y 09-04-2001, rec.4166/2000) la lista contenida en el art. 41.1 no es cerrada, sino abierta, siendo su enumeración meramente ejemplificativa y no exhaustiva, ya que en el mismo precepto se precisa que *“tendrán la consideración de modificaciones sustanciales las que afecten a dichas materias, entre otras. “Por modificación sustancial hay que entender aquélla de tal naturaleza que altere o transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral, entre ellas las previstas en la lista “ad exemplum” del artículo 41.2 ET, pasando a ser otras distintas de un modo notorio, debido a la ausencia de una regla que nos diga cuándo una modificación es sustancial; el adjetivo implica un concepto jurídico indeterminado que habrá de ser valorado en cada caso concreto”.*

Por otra parte, también afirma el TS en las mismas sentencias que *“la modificación de las condiciones laborales que aparecen enumeradas en el art. 41 ET no acarrea irreversiblemente su consideración como sustancial, pues ello dependerá de la intensidad del cambio producido y de su proyección temporal. Es decir, no toda modificación realizada en cualquiera de las materias relacionadas en la citada lista merece necesariamente la consideración de sustancial, ya que la calificación de sustancial debe aplicarse a la modificación y no a la condición de trabajo”.*

En definitiva, por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo hay que entender aquéllas de tal naturaleza que alteren y transformen los aspectos fundamentales de la relación laboral, 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. Y, para establecer esta distinción, 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.



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/12



Quinto.- Alega el demandante que la decisión empresarial de cambio de centro de trabajo donde prestaba servicios en la Comunidad de Propietarios de la Urbanización Vistahermosa en El Puerto de Santa María al Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana en Jerez de la Frontera, sería una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo al afectar a la jornada laboral, siendo una decisión unilateral empresarial nula por vulneración de derechos fundamentales a la libertad sindical y al derecho a la tutela judicial efectiva en su garantía de indemnidad.

Dispone el art. 181.2 LRJS, en el mismo sentido que el 96.1 LRJS, que *"En el acto del juicio, una vez justificada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

Al respecto, razona la STS de 21 de febrero de 2018, recurso 842/2016: *"La evidente dificultad probatoria del móvil antisindical o discriminatorio en una conducta empresarial ha sido tenida en cuenta por el legislador, no para producir, de entrada, una inversión de la carga de la prueba, sino para provocar una alteración de la misma a través de la exigencia, para el actor, de aportar únicamente indicios racionales de la lesión. Y, aunque el referido artículo 181.2 LRJS no provoca, en puridad, una traslación de la carga de la prueba sí que produce determinados efectos en la posición procesal de las partes respecto de la actividad probatoria que conviene reseñar.*

Así, por lo que hace referencia al demandante resulta necesario aclarar, a la vista de la expresión de la norma procesal, que es a él a quien le incumbe la carga de proporcionar al juzgador la convicción de la existencia de indicios de que se ha producido violación del derecho fundamental, quiere esto decir que incumbe al trabajador la carga de probar la concurrencia de indicios que acrediten la violación del derecho. De suyo, la necesidad de acreditar la existencia de indicios no supone la exigencia de prueba plena; sin embargo, tampoco equivale a un relevo de la prueba como se ha encargado de recordar el Tribunal Constitucional, a propósito de un despido supuestamente discriminatorio, al señalar que "para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión" (STC 21/1992, de 14 de febrero y 180/94, de 20 de junio)".

Y, en su caso, acreditada la existencia de indicios de vulneración de derechos fundamentales y/o libertades públicas, corresponderá a la parte demandada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable y ajena a todo propósito lesivo del derecho fundamental la decisión empresarial impugnada, es decir, deberá acreditar que la controvertida decisión empresarial tuvo *"causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente para adoptar la decisión, único medio de*



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	9/12



destruir la apariencia lesiva creada por los indicios", por todas, STC núm. 326/2005, de 12 de diciembre.

En el caso de autos, consta acreditado por la documental aportada la condición del actor de representante legal de los trabajadores como Presidente del Comité de Empresa de la provincia de Cádiz, y como Delegado de Prevención de Riesgos Laborales, así como escritos de queja ante la empresa por las condiciones de trabajo y ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (hechos probados cuarto y sexto de esta Sentencia). La proximidad temporal entre estas quejas no atendidas y la decisión unilateral adoptada por la empresa contra el trabajador, son indicios para apreciar la posible vulneración de derechos fundamentales alegada por la parte demandante.

Por tanto, es la empresa quien debe acreditar y justificar la decisión adoptada objeto de impugnación en este procedimiento.

Sexto.- Así, entrando en la valoración de las circunstancias que concurren en el supuesto enjuiciado, hay que afirmar, en primer lugar, que, a la vista de las características de la modificación acordada, se trata de una modificación sustancial, en los términos expuestos en el art. 41 ET, en la medida en que afecta a aspectos esenciales de la relación laboral. En concreto afecta a la jornada laboral, pues en la comunicación de fecha 21 de septiembre de 2021 se decía expresamente: *"Visto lo anterior, le comunicamos que a partir del próximo día 7 de Octubre de 2021, Vd. dejará de prestar servicio en Comunidad de Propietarios de Vistahermosa, donde usted venía prestando servicios como vigilante de seguridad, de Lunes a Domingos, en Jornada de 8 horas, en turnos rotatorios de mañana, tarde, noche, en horario de 6:00 a 14:00; 14:00 a 22:00 o de 22:00 a 06:00.*

Y así mismo a partir del próximo 8 de Octubre de 2021, usted pasará a prestar servicios de vigilancia en el Cliente: Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana. En dicho cliente, usted prestará servicios de Lunes a Domingos en jornadas de 12 horas, en turnos de día o de noche". Por tanto, el trabajador no solo cambiaba de centro de trabajo de la Comunidad de Propietarios de la Urbanización Vistahermosa en El Puerto de Santa María al Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana en Jerez de la frontera, sino que la jornada laboral varía de turnos de 8 horas a una jornada laboral de 12 horas. En el mismo sentido se pronunció la Inspección de Trabajo en su Informe solicitado a petición de este órgano judicial ex art. 138.3 LRJS de fecha 30/11/2021.

Y siendo una modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa PROSEGUR, S.L. no acredita las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen los cambios adoptados sobre el trabajador, limitándose a indicar como causa *"la pérdida de confianza del cliente CP Urbanización Vistahermosa"*. Bien es cierto que en el punto 14.6 del Pliego de condiciones del contrato suscrito entre la empresa de seguridad y el cliente C.P. Urbanización Vistahermosa se decía *"La Junta Administradora de la Comunidad se reserva el derecho, previo informe del responsable de seguridad de exigir la sustitución del personal, por mal comportamiento, incapacidad u otras causas"*, pero también se recoge en el punto 14.17 lo siguiente: *"La empresa adjudicataria, con carácter mensual, entregará al responsable de*



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	10/12



seguridad de la Comunidad. dentro de los cinco días de cada mes, resumen de incidencias producidas en el servicio, observaciones del personal de servicio que supongan una mejora del mismo, así como relación nominal del personal que presta sus servicios”.

En el presente caso, tan sólo consta una comunicación de la Comunidad de Propietarios solicitando el cambio del trabajador por quejas recibidas de los propietarios de la Urbanización durante la prestación del servicio, la misma fue corroborada por la Presidenta que declaró como testigo en el acto de la vista Sra. Sustacha, pero no se concretan que actuaciones concretas dieron lugar a tal petición. La *“falta de confianza del cliente”* sin más sustento probatorio de la empleadora no justifica la adopción de medidas modificativas de la relación laboral, lo que unido a la condición de representante sindical del trabajador, conlleva y determina que la decisión adoptada en fecha 21 de septiembre de 2021 deba considerarse nula por vulneración del derecho fundamental a la garantía de indemnidad.

Junto a lo anterior, y en relación a la segunda modificación sustancial de condiciones de trabajo adoptada por la empresa en fecha 11 de noviembre de 2021, que suponía el cambio del trabajador que pasaba de prestar servicios en el Consorcio de Aguas de la Zona Gaditana en Jerez de la Frontera a Navantia en San Fernando, como bien afirma el Informe de la Inspección de trabajo de fecha 30/11/2021, no respeta el plazo mínimo de 15 días de antelación previsto en el art. 41.3 ET, por que también deviene nula la decisión empresarial adoptada (ex art. 138.7 LRJS).

Séptimo.- Por todo lo expuesto, procede la estimación de la demanda, declarando nula las decisiones empresariales de fechas 21/09/2021 y 11/11/2021, con abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos (art. 138.7 LRJS).

En cuanto a la indemnización de daños y perjuicios, se fijará en la cantidad solicitada por el trabajador en el su escrito de demanda, 6.251 euros por daños morales (importe en su grado mínimo por vulneración de derecho fundamentales conforme a la LISOS), así como los gastos ocasionados en el desplazamiento por kilometraje y dieta, conforme a los arts. 59 y 60 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

Octavo.- A tenor de lo dispuesto en el art. 97.4 de la LRJS se debe indicar a las partes procesales si la presente sentencia es firme o no, y en su caso los recursos que contra ella proceden, así como las circunstancias de su interposición.

En cumplimiento de ello se advierte a las partes que la presente resolución no es firme y que contra ella puede interponerse recurso de suplicación con todos los requisitos que en el fallo se señalan, según se desprende del art. 191.3.f) de la LRJS.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación.



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	11/12



FALLO

ESTIMO la demanda interpuesta por D. Emilio Oliva Diaz frente a la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA, S.L, **DECLARO** la existencia de vulneración del derecho fundamental a tutela judicial efectiva en su garantía de indemnidad, **DECLARO** nulas las decisiones empresariales de fechas 21/09/2021 y 11/11/2021 y **CONDENO** a la empresa demandada a reponer a la parte demandante en sus funciones anteriores en la Comunidad de Propietarios de la Urbanización Vistahermosa, y a abonarle una indemnización por daños morales en la cantidad de **6.251 euros**, más los gastos ocasionados en el desplazamiento por kilometraje y dieta, conforme a los arts. 59 y 60 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

ABSUELVO a la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS URBANIZACIÓN VISTAHERMOSA de los pedimentos formulados contra la misma en la demanda, con estimación de la excepción de falta de legitimación pasiva.

Notifíquese la presente sentencia a las partes en legal forma.

Contra la sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación; debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, leída y publicada fue la anterior Sentencia por la Sra. MAGISTRADA-JUEZ que la dictó, estando la misma celebrando audiencia pública en el mismo día de la fecha, de lo que yo, la Letrada de la Administración de Justicia doy fe.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes."



Código:	OSEQRX2894C5Q8TY5FLNRRYF2SKE2M	Fecha	04/01/2023
Firmado Por	MARIA [REDACTED] MARIA [REDACTED]		
URL de verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	12/12

