



Nº SENTENCIA: 317/05

Nº AUTOS: DEMANDA 119/2005

En la ciudad de SANTANDER, a seis de junio de dos mil cinco .

D.ALFONSO GONZALEZ GONZALEZ Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 4 de SANTANDER, tras haber visto los presentes autos sobre CONFLICTO COLECTIVO entre partes, de una y como demandantes D.JOSE MANUEL NEGUERUELA TRUCIOS y D.MIGUEL GONZALEZ COLSA, Secretario del Comité de Empresa y Responsable de la Sección Sindical de Uso en Prosegur, respectivamente, que comparecen representados por la letrado Dña. Isabel Labat Escalante y de otra como demandados, PROSEGUR CIA. DE SEGURIDAD S.A., representada por el letrado D.Carlos Miguel Sáenz de la Cal, COMITE DE EMPRESA DE PROSEGUR S.A., representado por D.Alberto Tomás González García, SECCION SINDICAL DE UGT EN PROSEGUR S.A., representada por D.Agustín Lorenzo Alonso y D.Waldo Miguel Dieguez Alonso, asistidos del letrado D.Gustavo Fuentes Fernández, y CSI-CSIF, que no comparece pese a estar citado legalmente.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

1º).- Con fecha 17-02-05 tuvo entrada en el Decanato de los Juzgados de lo Social, demanda presentada por D.JOSE MANUEL NEGUERUELA TRUCIOS Y D.MIGUEL GONZALEZ COLSA contra PROSEGUR CIA. DE SEGURIDAD S.A., COMITÉ DE EMPRESA DE PROSEGUR, SECCION SINDICAL DE UGT Y CSI-CSIF, que en turno de reparto correspondió a este Juzgado.

2º).- Admitida a trámite dicha demanda y tras varias suspensiones, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y en su caso de juicio la audiencia del día 13-05-05.

3º).- Intentada la conciliación sin avenencia y abierto el juicio, por la parte demandante se ratificó en la demanda, oponiéndose la/las demandada/s a la misma en los términos obrantes en el acta levantada al efecto, interesándose el recibimiento del juicio a prueba. Admitidas las pruebas propuestas se practicaron con el resultado que consta en el acta del juicio. En conclusiones elevaron a definitivas las que se tenían formuladas por lo que se declaró concluso el juicio y los autos vistos para sentencia.

4º).- En la tramitación de este procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley, salvo el plazo para dictar Sentencia por la acumulación de asuntos que recaen sobre el Juzgado.





HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La empresa Prosegur Cia.de Seguridad S.A., tiene en Santander un Comité de empresa formado por 9 miembros: 4 de UGT, 4 de USO y 1 de CSI-CSIF.

SEGUNDO.- Con fecha 27-12-2004 se formularon a la empresa dos propuestas de calendario laboral. Una por el sindicato UGT y otra por USO.

El comité de empresa no aprobó por mayoría ninguno de los dos calendarios propuestos.

TERCERO.- Con fecha 10-1-2005 se expone por la empresa en el tablón de anuncios el siguiente calendario laboral para el año 2005:

"Empresa: Prosegur CIA de Seguridad
Centro de trabajo: Santander
Convenio: Empresas de Seguridad
Jornada anual: 1.778 horas
Vacaciones anuales: 31 días
Fiestas anuales: B.O.E.
Fiestas locales: B.O.C.

HORARIO DE TRABAJO

(División de Transporte)

HORARIO PARA CADA TRABAJADOR

De mañana de lunes a viernes, en horario de 7,30 a 14,59

Cada vigilante realizará 13 sábados de invierno, en horario de mañana, de 8 a 13,30 y 6 sábados de verano, en horario de mañana, de 8 a 13,07 hasta completar las 1788 horas. Si el trabajador superase el cómputo establecido, la empresa lo pagará como horas extraordinarias o en días libres.

HORARIO DE TRABAJO

(División de Manipulado)

HORARIO PARA CADA TRABAJADOR

Por la tarde de lunes a viernes, en horario de 14,30 a 21,43

Los sábados del invierno que corresponden al período comprendido del 1 de enero al 31 de marzo y del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2005 el horario de trabajo será de 14,30 a 19,30.

Los lunes de verano en el período de 1 de abril al 30 de septiembre cada trabajador realizará el horario de 9:00 a 12:00.

El cómputo de la jornada para el 2005 será de jornada diaria garantizada.

1.- Para todos los permisos retribuidos se computarán como la jornada pactada.

2.- Para vacaciones 5 horas y 24 minutos diarios x 31 días.

3.- Los trabajadores se podrán cambiar las vacaciones entre sí y será mínimo por semanas completas (de lunes a domingo), salvo en caso de necesidad, que podrán ser días sueltos, avisando con un mínimo de tres días de antelación, siempre que la operativa lo permita y comunicándoselo al Jefe de Tráfico.

4.- Si en el período de vacaciones es reclamado algún trabajador y este accede a trabajar, la empresa se compromete a abonarlo como horas extras o en días libres, a elección del trabajador.





- 5.- Entre los meses de abril a septiembre realizarán el servicio 2 vehículos en horario de 8,00 a 13,07.
- 6.- De enero a marzo y de octubre a diciembre saldrán 4 vehículos en horario de 8 de la mañana a 13,30.
- 7.- Hasta completar la jornada cada vigilante realizará 13 sábados de invierno y 6 de verano.

Si tras la firma del convenio colectivo se modificase algún aspecto incluido en este calendario ya pactado, ambas partes se reunirán en los 15 días siguientes a la firma del mismo para adaptarlo a sus características".

El citado calendario fue firmado por los cuatro miembros de UGT pertenecientes al Comité de empresa.

CUARTO.- El calendario laboral para el año 2005 no ha sido pactado entre la representación de los trabajadores y la empresa.

Los trabajadores no han recibido copia de su calendario laboral.

QUINTO.- El calendario laboral para el año 2004 fue el siguiente:

"Empresa: Prosegur CIA de Seguridad.
Centro de Trabajo: Santander
Convenio: Empresas de Seguridad
Jornada anual: 1.788 horas
Vacaciones anuales: 31 días
Fiestas anuales: B.O.E.
Fiestas locales: B.O.C. - 31 mayo y 30 agosto

HORARIO DE TRABAJO

División Transporte
Mañanas (de lunes a viernes)
Hora de inicio 7:33 a las 15:00 horas
Total 1.788 horas efectivas de trabajo anual
Sábados (del 1 de enero al 31 de marzo y del 1 de octubre al 31 de diciembre)
Sábados invierno 13,04 por trabajador
Sábados verano 3,25 por trabajador
4 vehículos cada sábado en horario 8,00 a 13,30 horas
Sábados (del 1 de abril al 30 de septiembre)
1 vehículo en horario de 8,30 a 14,30 horas
1 camión

DIVISION MANIPULADO

De 14,30 a 21,43 (de lunes a viernes)
De 14,30 a 19,30 sábados invierno (del 1 enero a 31 de marzo y 1 octubre a 31 diciembre)
De 9,00 a 12,00 lunes de verano (1 abril a 30 septiembre)

TRANSPORTE DE FONDOS

1.- La empresa garantiza la jornada diaria pactada en este calendario.

2.- Los trabajadores se podrán cambiar las vacaciones entre sí, mínimo semana completa (de lunes a domingo), salvo en caso de necesidad que podrán ser días sueltos, avisando con un





mínimo de 3 días y siempre que la operativa lo permita, comunicándose al Jefe de Tráfico.

El período vacacional es de 31 días naturales distribuidos en 2 quincenas, según acuerdo del año 2001, con una vigencia establecida para 12 años.

Si por necesidades del servicio hubiera que hacerlas coincidir con el mes, tanto la Empresa como el Trabajador llegarían a un acuerdo para disfrutarlas en otras fechas, siempre que haya entendimiento por ambas partes.

Los permisos retribuidos se computarán como la jornada pactada.

Las vacaciones se computarán a 5:24 por 31 días.

3.- Si el período de descanso es reclamado algún trabajador de común acuerdo entre las partes, la Empresa se compromete a abonarlas (horas extras) o su compensación en días libres.

4.- En los meses comprendidos entre el 1 de Abril y el 30 de Septiembre, saldrá un vehículo en horario 8,30 a 14,30 horas, rotativo entre todo el personal".

El citado calendario fue firmado por todos los miembros del comité de empresa.

SEXTO.- Se presentó conciliación previa el 3-2-2005, celebrándose el acto el 15-2-2005, con el resultado de "Sin Avenencia" respecto a la UGT y "Sin Efecto" respecto a la empresa

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados se han obtenido de la valoración conjunta de la prueba practicada conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO.- Se alega por los demandados la excepción de caducidad de la acción. Dicha excepción debe ser desestimada ya que se ha acreditado que el calendario no fue expuesto en el tablón de anuncios hasta el día 10-1-2005, por lo que desde la citada fecha hasta la presentación de la conciliación previa y posterior demanda no ha transcurrido el plazo de 20 días hábiles establecido en el artículo 138 de la LPL para los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

No obstante, debe recordarse que el Tribunal Supremo en sentencia de 15-1-2001 ha establecido que: "Se afirma, -entre otras, en las SSTS/IV 10-IV-2000 (recurso 2646/1999) y 18-IX-2000 (recurso 4566/1999)-, con doctrina aplicable tanto si se considera que la decisión empresarial constituyó o no un acuerdo susceptible de producir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que "es doctrina unificada de esta Sala (Ss. De 18-7-97, 7-4-98, 8-4-98, 11-5-99) que el proceso especial regulado en el art.138 LPL "tiene como presupuesto la existencia real de modificaciones sustanciales de trabajo tal y como se conciben en el artículo 41 del ET". De modo que cuando no se cumplen por el empleador las exigencias formales del precepto: apertura del período de consultas, acuerdo a favor de la mayoría de los representantes de los trabajadores y notificación a éstos de la medida aprobada con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad, en





el caso de las modificaciones colectivas, o notificación de la medida a los trabajadores y sus representantes legales en el plazo citado cuando se trata de modificaciones individuales, "no puede entenderse que la medida se ajusta a lo establecido en el art.41 del ET, siendo entonces el proceso ordinario el adecuado para reclamar frente a la medida y no el especial del art.138 LPL, el de conflicto colectivo si es que se impugna la práctica empresarial por ese cauce, pero en tal caso sin sometimiento a plazo de caducidad" y, en suma, que "la decisión patronal podrá considerarse como modificación sustancial de condiciones de trabajo a efectos procesales y sustantivos, sólo en la medida en que pueda ser reconocible o identificada como tal, por haberse adoptado cumpliendo las exigencias de forma del art.41 ET. Entonces si será obligada su impugnación por la modalidad procesal del art.138 LPL y estará la acción sujeta al plazo de caducidad fijado por dicho precepto y el art.59.4 ET. En caso contrario la acción habrá de seguir el cauce del procedimiento ordinario, o el de conflicto colectivo si se ejercita acción de esta naturaleza y ni una ni otra estará sometida a plazo de caducidad". Concluyéndose, en la primera de las sentencias citadas, que la acción ejercitada debe seguir los trámites del art.138 LPL y esta afectada por la caducidad supondría utilizar indebidamente una modalidad procesal a la que sólo cabe acudir, dada su especificidad frente al proceso ordinario, cuando se impugne una auténtica modificación sustancial".

En el presente caso nos encontramos ante una modificación de carácter colectivo como es la implantación de un nuevo calendario laboral que afecta a los turnos y horario de trabajo de todos los trabajadores de la empresa y ante una modificación de las referidas condiciones que no se ha efectuado a través de los cauces establecidos en el artículo 41 del ET.

Por consiguiente, no habría que estar al plazo de caducidad de 20 días hábiles sino al plazo de un año del proceso ordinario.

TERCERO.- El artículo 158 del Convenio colectivo de empresas de Seguridad Privada dispone que:

"Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo, para el año 2002, será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 164 horas por mes. Para 2003, 1796, a razón de 163 horas y 16 minutos y para 2004, 1788 a razón de 162 horas y 33 minutos. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Así mismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Igualmente, aquellas Empresas con sistemas de trabajo específico tales como entidades de crédito en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.





Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turno.

Los trabajadores de vigilancia y transporte que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajador en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores de 500 Ptas. (3,01 euros). Para dichos trabajadores, la jornada será del.804 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, para 2002, 1796 horas para 2003 y 1788 horas para 2004.

Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada.

Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constarán los días laborables, festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador".

De la prueba practicada ha quedado acreditado que el calendario laboral del año 2005 no ha sido pactado entre la representación de los trabajadores y la empresa, sino que ha sido impuesto unilateralmente por la empresa con la firma de los miembros del Comité de empresa pertenecientes a UGT.

Del citado artículo se deduce que al tenerse que pactar con la representación de los trabajadores, tiene que ser el Comité de empresa por mayoría el que pacte o apruebe el calendario laboral con la empresa, y al no haberse realizado en la forma convencionalmente establecida el mismo carece de validez.

CUARTO.- En el presente caso al no haberse pactado el calendario laboral y establecerse unilateralmente por la empresa nos encontramos ante una modificación sustancial de carácter colectivo que afecta a la jornada y horario de todos los trabajadores de la empresa, incluso desconociendo los trabajadores cual es su horario y jornada al no haberseles entregado copia del mismo.

No se trata de una modificación de horario insignificante o de escasa importancia, sino de una modificación sustancial. El horario de trabajo es la distribución en las horas del día de





la jornada de trabajo o cantidad abstracta de horas de trabajo a realizar en unas u otras unidades temporales; y en el presente caso se modifica la distribución de los sábados tanto en invierno como en verano, modificación que afecta al reajuste de horas, lo cual afecta a los intereses de los trabajadores.

Todo lo expuesto lleva a la estimación de la demanda y a declarar injustificada la decisión empresarial de modificación del calendario laboral, debiendo reponerse el calendario anterior hasta que se pacte un nuevo calendario laboral entre la representación conjunta de los trabajadores y la empresa.

QUINTO.- Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 189 de la LPL.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Desestimo la excepción de caducidad alegada por los demandados y estimo la demanda interpuesta por D.JOSE MANUEL NEGUERUELA TRUCIOS y D.MIGUEL GONZALEZ COLSA contra PROSEGUR CIA. DE SEGURIDAD S.A., COMITE DE EMPRESA DE PROSEGUR, SECCION SINDICAL DE UGT y CSI-CSIF, declaro injustificada la decisión empresarial de modificación del calendario laboral, debiendo reponerse el calendario anterior hasta que se pacte un nuevo calendario laboral entre la representación conjunta de los trabajadores y la empresa.

Notifíquese esta sentencia a las partes, advirtiéndoles que, contra la misma pueden interponer recurso de suplicación, que deberá anunciarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación.

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

E/

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Sra. Magistrado que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de la fecha. Doy fe.

