

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚMERO 42 DE MADRID

AUTOS 608/2023

SENTENCIA Nº 371/2023

En Madrid, a 5 de diciembre de 2023.

Vistos por mí, _____ Magistrada del Juzgado de lo Social número 42 de Madrid, los presentes autos seguidos en este juzgado bajo el número 608/2023, a instancias de D^a. _____, defendida por la Letrada doña _____ contra la mercantil **PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD ESPAÑA S.L.**, defendida por el Letrado don _____ sobre **MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO**, se ha dictado la presente Sentencia resultando los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la trabajadora en fecha 04.07.2023 se presentó demanda sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que suplicaba se dictara sentencia por la que se repusiera a la trabajadora en las anteriores condiciones de su puesto de trabajo.



SEGUNDO.- Admitida la demanda se señaló el día 30.11.2023 para la celebración del juicio. La parte actora se ratificó en la demandada, y la demanda se opuso con base en los hechos y alegaciones que consideró de aplicación. Practicada la prueba consistente en documental y testifical, cada parte elevó a definitivas sus alegaciones, quedando conclusos los autos y pendientes del dictado de la presente resolución.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- D^ª. _____, con DNI _____ viene prestando servicios para la demandada con una antigüedad reconocida de _____, con la categoría profesional de vigilante de seguridad y un salario de _____ € brutos, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias

SEGUNDO.- En fecha 19.01.2023 la actora solicitó adaptación de jornada para prestar servicios de lunes a viernes en turnos de 7 a 15 horas. Ante la respuesta de la empresa consistente en prestar servicios de lunes a domingos de 7 a 15 horas con la posibilidad de realizar turnos de noche y eventos, con la que la actora no estaba de acuerdo, instó una reducción de jornada. Finalmente, las partes acordaron concretar la reducción y adaptación horaria en la asignación al servicio de Telefónica de Las Tablas y la atribución de jornada de lunes a domingo en horario de 7 a 15 horas. El comienzo de esa jornada se fijó para el 15.04.2023 (folios 29-39).

TERCERO.- En fecha 02.06.2023 _____ remitió correo electrónico a _____ en el que le informa de que tras la reunión de seguimiento y evaluado el rendimiento y prestación operativa del vigilante incorporado el día 18 de abril de 2023 en periodo de prueba se determinaba la no superación de dicho periodo y que la Sra. _____ debía causar baja del servicio antes del 10 de junio, fecha en la que no tendría acceso a las instalaciones (folio 40).



CUARTO.- En fecha 13.06.2023 la empresa comunicó a la trabajadora que el día 11.06.2023 había sido la última jornada laboral en el servicio de Telefónica Las Tablas por causas organizativas, al haber solicitado el cliente el cese en la prestación de servicios en dicho destino. Se le informaba de que procederían a asignarle un nuevo servicio/destino y de que la medida se adoptaba al amparo del art. 58 y 29 apartado e) y g) del CC de empresas de seguridad (folio 42).

QUINTO.- Con anterioridad al mes de abril de 2023 la actora ya había prestado servicios de vigilante de seguridad en el servicio de Telefónica edificio corporativo (folio 26).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Prueba. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de LRJS la relación fáctica contenida en el relato de hechos probados ha quedado acreditada con la documental que obra en autos referida en cada uno de los hechos probados.

SEGUNDO.- Modificación sustancial de condiciones de trabajo. Con base en el artículo 41 ET la demandante pretende en este procedimiento que se declare que el cambio de servicio operado por la empresa desde el servicio de Telefónica -servicios centrales- sito en Las Tablas al servicio de Telyco -Teleinformática y Comunicaciones- sito en Moratalaz supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. A ello se opone la demandada que niega que se haya producido tal modificación, y que afirma que, además de que obedeció a una razón de índole organizativa motivada por el cliente, se realizó al amparo de lo dispuesto en los arts. 20 e) y g) y 58 del CC aplicable.



El art. 20 se refiere a la facultad de organización del trabajo que puede implicar la movilidad de la persona trabajadora cuando lo exijan las necesidades organizativas, y el art. 58 regula el lugar de trabajo, y establece:

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

En dichos preceptos funda la demandada el cambio de servicio y de puesto de trabajo de la demandante, pero lo cierto es que el caso que nos ocupa no es un supuesto ordinario al que sean de aplicación, sin mayor trascendencia, los preceptos aludidos por la demandada, sino que nos encontramos ante un supuesto en el que el lugar de prestación de servicios de la actora se ha acordado entre las partes (por las razones que a cada una les interesó y que no han sido objeto de este procedimiento) en el marco de un proceso de negociación de adaptación y reducción de jornada. Y eso determina un derecho individual de la trabajadora que no puede ser alterado con base en las facultades ordinarias de organización que convencionalmente se atribuyen a la empresa.

En este caso, en el que se ha producido una modificación de adscripción de servicio y centro de trabajo de la actora, que ordinariamente podría incluirse en las facultades de movilidad atribuidas a la empresa (arts. 20 y 58 ET), nos encontramos ante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo,



pues el servicio y centro de trabajo acordado por las partes en un proceso de adaptación y reducción de jornada, es esencial en la ordenación de la relación laboral entre las partes.

El centro de trabajo se configura en este caso como un derecho individual de la trabajadora adquirido (en el periodo pactado entre las partes) en virtud de un pacto en el que la trabajadora otorgó su consentimiento, en lugar de reclamar judicialmente la adaptación interesada, renunciando a otras peticiones inicialmente perseguidas, por la seguridad o ventaja que le confería asegurar la prestación de servicios adscrita a un determinado servicio y a un determinado centro.

Partiendo de ello ha de analizarse la carta que obra al folio 42 de las actuaciones en la que ni se consignan razones válidas -como se expondrá-, ni se identifica el centro de trabajo y servicio al que se adscribe, lo que es conocido por la trabajadora cuando se le comunica el cuadrante de julio, a mediados de ese mes, ni se especifica la afectación que a nivel de distribución de jornada y retribuciones tendrá el cambio.

El artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

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.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones

En cuanto a la forma, la insuficiencia de datos incorporados en la notificación de la modificación genera indefensión a la demandante, pues si bien es cierto que



conoce el motivo por la que se articula y puede impugnarlo, también lo es que al no especificarse el nuevo servicio al que se la adscribe, ni su localización, ni lo que supone dicha adscripción con relación a la jornada que venía realizando, e incluso con relación a sus emolumentos, no puede incluir esos extremos en su demanda. Sorprendentemente la parte demandada ante las alegaciones realizadas por la actora en la ratificación de la demanda esgrime modificación de la demanda, cuando lo cierto es que esa circunstancia ha sido originada por ella al no articular debidamente la modificación sustancial que opera.

En cuanto al fondo, partiendo de que nos hallamos ante una modificación sustancial, como se ha expuesto, aun en el hipotético supuesto de considerar que esta se hubiera realizado con cumplimiento de todos los requisitos formales que hubieran permitido a la parte actora articular una adecuada defensa, la causa organizativa alegada por la demanda no podría justificarla.

En la notificación se alude a que el cambio de servicio ha sido motivado por la voluntad del cliente que ha considerado que la trabajadora no ha superado el periodo de prueba. Se desconoce a que periodo de prueba se refieren la carta y el correo electrónico aportado, extremo que, de darse, debería haber acreditado la demandada.

Nada se aporta sobre el contrato de prestación de servicios con Telefónica, ni sobre la realidad de un periodo de prueba que afecte a nuevos vigilantes de seguridad destinados al servicio, lo que -por otro lado- entra en contradicción con el hecho de que la trabajadora ya hubiera prestado servicios en dicho centro sin motivar queja alguna del cliente, como se desprende del cuadrante del mes de junio de 2022 que obra en autos. Efectivamente si en el contrato de prestación de servicios entre Telefónica y Prosegur existiese una cláusula que permitiese a aquella determinar si los trabajadores/as adscritos al servicio superan o no un periodo de prueba, dicha causa podría justificar un motivo organizativo de la empresa empleadora, siempre que se diera el supuesto de hecho previsto, pero si no se incluye tal cláusula, o si está condicionada al cumplimiento de algún requisito y éste no se acredita, el cambio del centro de trabajo de la persona



trabajadora, cuando suponga modificación de sus condiciones de trabajo -como en este caso-, no encontrará justificación en causa organizativa alguna.

Y eso es lo que acaece en el caso que nos ocupa, en el que la mera existencia de un correo electrónico remitido a la demandada no sirve para justificar la causa organizativa en la que ampara la modificación impugnada por la trabajadora demandante, debiendo ésta declararse improcedente, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a restituir a la trabajadora en las condiciones de trabajo que regían con anterioridad a la modificación operada.

TERCERO.- Recursos. Contra la presente Sentencia, que es firme, no cabe interponer recurso de Suplicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 191.2 e) LRJS.

FALLO

Que **ESTIMANDO** la demanda interpuesta por D^a. [redacted], frente a la mercantil **GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD S.A.**, debo **DECLARAR Y DECLARO** que la modificación notificada a la trabajadora en fecha 13.06.2023 es injustificada, y **CONDENO** a la demandada a estar y pasar por esta declaración y a reponer a la trabajadora en las condiciones de trabajo que regían con anterioridad a esa fecha y que fueron pactadas en el acuerdo de 30.03.2023.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que es firme, y que contra ella no cabe recurso.

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

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



