

Roj: **STSJ GAL 3933/2025 - ECLI:ES:TSJGAL:2025:3933**

Id Cendoj: **15030340012025102795**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **19/05/2025**

Nº de Recurso: **614/2025**

Nº de Resolución: **2740/2025**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **JORGE HAY ALBA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJSO 2902/2024,**
STSJ GAL 3933/2025

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL

A CORUÑA

SENTENCIA: 02740/2025

SECRETARÍA SRA. FREIRE CORZO

PLAZA DE **GALICIA**, S/N

15071 A CORUÑA

Tfno: 981-184 939

Fax:

Correo electrónico:

NIG: 15030 44 4 2024 0005149

Equipo/usuario: AF

Modelo: 402250 SENTENCIA RESUELVE REC DE SUPPLICACIÓN DE ST

RSU RECURSO SUPLICACION 0000614 /2025- ALV

Procedimiento origen: MGT MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000722 /2024

Sobre: MODIFICACION CONDIC.LABORALES

RECURRENTE/S D/ña Leonardo

ABOGADO/A: MARCOS GENDE PERISCAL

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

RECURRIDO/S D/ña: PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD, SL

ABOGADO/A: FRANCISCO JAVIER PAYA GONZALEZ

PROCURADOR:

GRADUADO/A SOCIAL:

ILMOS. SRS. MAGISTRADOS

FERNANDO LOUSADA AROCHENA**JORGE HAY ALBA****JOSÉ ANTONIO MERINO PALAZUELO**

En A CORUÑA, a diecinueve de mayo de dos mil veinticinco.

Tras haber visto y deliberado las presentes actuaciones, el T.S.X. **GALICIA** SALA DO SOCIAL, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY**Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE****EL PUEBLO ESPAÑOL**

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A

En el RECURSO SUPPLICACION 0000614/2025, formalizado por el letrado D. Marcos Gende Perical, en nombre y representación de Leonardo , contra la sentencia dictada por el XDO. DO SOCIAL N. 5 de A CORUÑA en el procedimiento MODIFICACION SUSTANCIAL CONDICIONES LABORALES 0000722/2024, seguidos a instancia de Leonardo frente a la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD SL, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo/a Sr/Sra D/Dª JORGE HAY ALBA.

De las actuaciones se deducen los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO:D. Leonardo presentó demanda contra la empresa PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD SL, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, dictó la sentencia de fecha diecinueve de diciembre de dos mil veinticuatro.

SEGUNDO:En la sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos expresamente declarados probados:

"Primero.- El demandante, D. Leonardo , viene prestando servicios para la entidad Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., desde el 1 de agosto de 2005, con la categoría de "vigilante de seguridad", y por lo que viene percibiendo un salario bruto mensual variable a razón de 1.960,11 € con inclusión de parte proporcional de pagas extras en el mes de julio de 2024.A la relación laboral resulta de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada, (B.O.E. 14/12/2022).- Segundo.- El demandante D. Leonardo , viene prestando servicios en el departamento de movilidad, denominado "acudas", controlando las diferentes alarmas de las zonas asignadas por la empresa, realizando rondas dinámicas de atención en vehículo con turnos de 8 horas, siendo el servicio a razón de 24 horas siete días a la semana.- Tercero.- El 26 de agosto de 2024, por Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., se le remite a D. Leonardo , buro fax conteniendo comunicación de la misma fecha del siguiente tenor literal: ".....Por la presente, la dirección de esta Empresa le informa de lo siguiente: usted ha venido prestado sus servicios como Vigilante de Seguridad en el equipo de Movilidad de A Coruña. Le informamos que, en virtud de los artículos 20 e) y 58 del Convenio Colectivo de aplicación, a partir del día 10 de septiembre de 2024 usted prestará servicios de forma habitual como vigilante de seguridad en las instalaciones de la Antigua Prisión Provincial de A Coruña, y su prestación de servicios se realizará conforme al cuadrante del citado cliente en virtud de lo regulado en el apartado g) del artículo 52.2 del Convenio Colectivo de aplicación, esto es, de Lunes a domingo, en jornadas de 8 horas, en turnos rotativos de 7:00 a 15:00, de 15:00 a 23:00 y de 23:00 a 7:00 horas. Esta medida organizativa trata de adaptar los recursos de una forma más eficiente, asignándole un servicio que no requiere el uso de vehículo como herramienta de trabajo, toda vez que en el incidente ocurrido con el vehículo en el que usted realizaba su turno el pasado 3 de agosto de 2024, se ha apreciado una falta de cautela por su parte que provoca una pérdida de confianza en su uso. En dicho servicio usted realizaba sus funciones como vigilante de seguridad de lunes a domingo, en jornadas de 8 horas, en horarios de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00, de 15:00 a 23:00, de 22:00 a 6:00, de 23:00 a 7:00 y de 0:00 a 8:00 horas. Resultando que el carácter de turnicidad del nuevo servicio ya lo venía realizando y se sitúa en la misma localidad de prestación. De forma cautelar, le comunicamos la medida con una antelación de 15 días a la fecha de su efectividad. En todo caso, esta nueva asignación para la Antigua Prisión Provincial de A Coruña se encuentra dentro de las facultades empresariales recogidas en los citados artículos 20 e) y 58 del convenio colectivo, por lo que en este aspecto, en todo caso, la decisión no constituye una modificación sustancial..."- Cuarto.- El 3 de agosto de 2024, D. Leonardo , sufre un accidente de



circulación en el vehículo de empresa, permaneciendo en situación de incapacidad temporal entre el 5/08/2024 y el 20/09/24 derivado de accidente de trabajo. Desde el 20/09/2024 inicia proceso de incapacidad temporal derivado de "enfermedad común".- Quinto.- D. Leonardo había sufrido el 8 de abril de 2024 un accidente con el vehículo que prestaba servicios.- Sexto.- Por D. Leonardo, el 2 de diciembre de 2022 formuló queja frente a su empleadora en relación a la "desconexión digital", en los términos que damos por reproducidos -documento nº 8 parte actora-, e igualmente formuló denuncia cuyo contenido no consta ante ITSS, que emitió informe el 13 de abril de 2023, en los términos que damos por reproducidos -documento nº 14 parte actora-. D. Leonardo, presentó ante ITSS el 28 de octubre de 2022 "denuncias", cuyo contenido se desconoce ante ITSS -documento nº 12 parte actora-. Por ITSS se contestó a las mismas en los términos que se recogen en los documentos nº 13, 14, 15, y 17, que damos por reproducidos en fechas 19/12/2022, 13/04/2023, 14/04/2023 y 15/05/2023. Tras la actuación de ITSS en relación con el traslado de cuadrantes de trabajo al actor y vacaciones del año 2023, se cruzan entre D. Leonardo, y Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., tanto propuestas como correos electrónicos en relación a las vacaciones y descansos, cuyo tenor literal damos por reproducido -documento nº 11, 19 y 20-, y que se produjeron durante el mes de abril de 2023.- Séptimo.- D. Leonardo, formuló solicitud a su empleadora de permiso de mudanza, al que 9 de diciembre de 2022, Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., contestó solicitando información. Por D. Leonardo, se remite correo electrónico solicitando participar en actividades formativas, al que Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., contesta el 11/09/2023, en los términos que damos por reproducidos -documento nº 18 parte actora-, indicando que estaba todo lleno. Por D. Leonardo, a medio de correo electrónico del 30/05/2024 manifiesta a Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., su disconformidad por los cambios en el cuadrante por la formación.- Octavo.- El trabajador no ostenta ni ha ostentado en el último año la condición de delegado de personal ni miembro de comité de empresa, ni representante sindical."

TERCERO: En la sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Que debo DESESTIMAR y DESESTIMO la demanda en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y vulneración de derechos fundamentales, formulada por D. Leonardo, contra la entidad Prosegur Soluciones Integrales De Seguridad, S.L., en consecuencia, debo absolver a la demandada de las pretensiones formuladas en su contra."

CUARTO: Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Leonardo formalizándolo posteriormente. Tal recurso fue objeto de impugnación por la contraparte PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD SL.

QUINTO: Elevados por el Juzgado de referencia los autos principales, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en este T.S.X. **GALICIA** SALA DO SOCIAL en fecha 03/03/25.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Frente a la sentencia que desestimó la demanda rectora sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo con vulneración de derechos fundamentales, interpone recurso de suplicación la representación de la parte actora, al amparo del apartado a) y c) del artículo 193 LRJS, solicitando nulidad de actuaciones y alegando infracción normativa, siendo el recurso impugnado.

SEGUNDO.-La STS 13-9-2023 ha concluido la Irrecurribilidad de la sentencia de instancia dictada en un proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo pese a reclamarse cuantía superior a 3.000 € como consecuencia de los perjuicios derivados de la decisión empresarial cuestionada, es decir, no cabe recurso de suplicación frente a la sentencia dictada en modalidad procesal de MSCT aunque incorpore reclamación de cuantía superior a 3.000 € derivada de aplicar la decisión empresarial impugnada, modificando la doctrina sentada en las SSTs 210/2016 de 10 marzo (rcud 1887/2014) y 831/2017 de 24 octubre (rcud. 3175/2015). Pero cabe recurso de suplicación si se ha alegado violación de derecho fundamental, como es el caso, por lo que la Sala solo va a resolver sobre las causas alegadas de nulidad de actuaciones, de conformidad con el art. 191.3 d) LRJS, y la posible violación de derecho fundamental.

TERCERO.-Por lo que se refiere a lo solicitado al amparo del primer motivo del art. 193 LRJS, se alega infracción de los arts. 74, 80 y 81(LRJS), 238.3 y 248.3 LOPJ y 24 y 120.3 CE.

Debe recordarse que la nulidad de actuaciones es siempre un remedio de carácter excepcional al que debe acudir cuando efectivamente se haya producido una vulneración de normas procesales esenciales que no sea posible subsanar por otros medios y que tal infracción haya producido indefensión a la parte que la denuncia. Para que la nulidad de actuaciones por violación de disposición adjetiva prospere, requiere inexcusablemente: 1º) que se indique la concreta norma que se considere infringida; 2º) que efectivamente



se haya vulnerado; 3º) que la misma tenga carácter esencial, 4º) que con la infracción se haya determinado indefensión a la parte, y (5º) que se hubiese formulado oportuna protesta, en los supuestos en que la misma sea factible. Ello es así porque, como nos recuerda el Tribunal Supremo, la indefensión -proscrita por el art. 24 CE-no nace de toda infracción de las reglas procesales, sino tan sólo de aquella que se traduce en privación o limitación real del fundamental derecho de defensa (STC 34/1991, de 14 febrero), de manera que la prohibición de indefensión tiene carácter material más que formal, **y no se entiende producida cuando, pese a la existencia de infracciones procesales, no se impide la aplicación efectiva del principio de contradicción mediante el adecuado desarrollo de la dialéctica procesal o cuando no se merman las oportunidades de la parte para alegar y probar lo que a su derecho convenga**(STS 12 noviembre 1990). Igualmente, como señala el Tribunal Constitucional, para resolver esta petición hemos de partir de una consideración, cual es que la nulidad de actuaciones es siempre un remedio de carácter excepcional al que debe acudirse cuando efectivamente se haya producido una vulneración de normas procesales esenciales que no sea posible subsanar por otros medios y que tal infracción haya producido indefensión a la parte que la denuncia. Así el Tribunal Constitucional ha venido declarando, (entre otras en sentencias SSTC 70/1984, 48/1986, 89/1986, 98/1987 y 140/1996) que el concepto de indefensión con relevancia constitucional no coincide necesariamente con cualquier indefensión de carácter meramente procesal, ni menos todavía puede equipararse la indefensión con dimensión constitucional con cualquier infracción de normas procesales que los órganos judiciales puedan cometer. Para que la indefensión alcance la dimensión constitucional que le atribuye el art. 24.2 CE **se requiere que los órganos judiciales hayan impedido u obstaculizado en el proceso el derecho de las partes a ejercitar su facultad de alegar y justificar sus pretensiones** para que le sean reconocidas. Por ello no existe indefensión conducente a la nulidad de actuaciones peticionada cuando «no se llega a producir efectivo y real menoscabo del derecho de defensa» y tampoco cuando «ha existido posibilidad de defenderse en términos reales y efectivos», por lo que «no puede equipararse con cualquier infracción o vulneración de normas procesales, sino únicamente cuando el interesado, de modo injustificado, ve cerrada la posibilidad de impetrar la protección judicial o cuando la vulneración de las normas procesales lleva consigo la privación del derecho a la defensa, con el consiguiente perjuicio real y efectivo para los intereses del afectado».

Aplicando todo lo anterior, la juzgadora de instancia ha valorado las pruebas pertinentes, que incluye prueba testifical, hoy de conformidad con lo expuesto en el fundamento jurídico primero de la sentencia recurrida, Que dice que no hay respuesta a la cuestión referida a la discriminación de la medida impugnada pues está en relación con los hechos similares en el pasado de otros trabajadores, Pero esto ya se ha analizado en el fundamento jurídico cuarto de la sentencia y, enlazando con lo que se dice también en el motivo de un recurso, el hecho de no aceptar la solicitud de diligencia final no es causa de nulidad de actuaciones, el art. 88.1 LRJS indica que, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cuantas pruebas estime necesarias, como diligencias finales, con intervención de las partes y en la forma establecida para las pruebas de su clase, por tanto, se trata de una facultad del juzgador/a no una obligación.

Por todo lo cual se desestima la petición de nulidad.

CUARTO.-En cuanto a la **denuncia jurídica**, se alega infracción de los arts. 41 ET en relación con el art. 138 LRJS e infracción de los arts. 14, 15 y 24 CE y art. 9 de la ley 15/2022 para la Igualdad de Trato y no Discriminación.

El art. 41.1 del ET señala que "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". De igual manera, el Tribunal Supremo viene concluyendo desde hace años que "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 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/a haya de ser calificado como sustancial o accidental, lo que conlleva que, en cada caso habrá que analizar las circunstancias concurrentes. 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 real 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. Para calificar una modificación como sustancial 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. Por tanto, 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. El Tribunal Supremo ha declarado en reiteradas ocasiones la necesidad de que las modificaciones, para ser sustanciales, **deberán "producir perjuicios al trabajador", debiendo entender por tales "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 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"**.

Sobre esta base, la STS 15-6-2021 (rec nº 3696/2018) indica: *"Forma parte del poder de dirección del empresario la posibilidad de destinar al trabajador a otro centro de trabajo, cuando eso no supone cambio de residencia. Hemos venido declarando que un cambio de centro de trabajo sin incidencia en la residencia constituye una modificación accidental de las condiciones de trabajo que se encuadra dentro de la potestad organizativa del empresario. Por ello, tales cambios quedan amparados por el ordinario poder de dirección del empresario, tal y como aparece reglado en los arts. 5.1 c) y 20 ET ; de lo que se extrae, por tanto, que no se hallan sujetos a procedimiento o justificación algunos. Así lo hemos sostenido en las STS/IV de 19 diciembre 2002 -rcud. 3369/2001 -, 18 marzo 2003 -rcud. 1708/2002 -, 16 abril 2003 -rcud. 2257/2002 -, 19 abril 2004 -rcud. 1968/2003 -, 14 octubre 2004 -rcud. 2464/2003 -, 26 abril 2006 -rcud. 2076/2005 -, 18 diciembre 2007 -rcud. 148/2006 -, 5 diciembre 2008 -rcud. 1846/2007 -, 12 julio 2016 -rec. 222/2015 - y 18 junio 2020 -rcud. 124/2018 -, entre otras. De esa jurisprudencia se concluye que, a falta de una específica regulación en el convenio colectivo que impusiera mayores exigencias, el marco legal no permite sostener que estemos ante un supuesto de modificación sustancial de las condiciones del contrato de los previstos en el art. 40 ET , al que remite el art. 41.7 ET , y condiciona el concepto a los supuestos, definitivos o temporales, de cambio de residencia. Por tanto, la norma legal no impone a las manifestaciones del poder de dirección ninguna exigencia de motivación causal ni otorga tampoco al trabajador afectado el derecho extintivo que sí le atribuye en las modificaciones sustanciales. Con ello rechazamos la tesis de la sentencia recurrida que acude a un precepto ajeno por completo a lo que aquí se dilucida -el de "colocación adecuada" a los efectos del desempleo- para construir una noción de traslado distinta a la del art. 40 ET . Se trata de situaciones y figuras jurídicas diferentes respecto de las que la técnica analógica carece de operatividad. En el presente caso, **no se ha producido tampoco una alteración de la categoría ni de las funciones del actor, preservándose a ultranza su nivel retributivo**, incluso en el concepto relacionado con la domiciliación del trabajador. Por ello, con independencia de que los desplazamientos al nuevo puesto de trabajo pudieran motivar otros gastos -que no son objeto del presente pleito- ha de concluirse con la acomodación a derecho de la decisión empresarial, la cual, por cierto, no estaba exenta de modo absoluto de justificación, ni parece obedecer a una irracional discrecional, sino que, por el contrario, muestra claros indicios de obedecer a la necesidad de cumplimiento de otras obligaciones empresariales relacionadas con la prevención de riesgos, lo que abundaría en su adecuación y proporcionalidad."*

Dicho esto como introducción, al respecto, *"tratándose de tutelar derechos fundamentales, el legislador ha instrumentado un mecanismo de defensa del derecho fundamental, cual es la inversión probatoria prevista en el art. 179.2 LPL [«una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación..., corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas»]. Y al efecto se recuerda por el intérprete máximo de la Constitución que «precisamente, la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador y las especiales dificultades probatorias de su vulneración en aquellos casos constituyen las premisas bajo las que la jurisprudencia constitucional ha venido aplicando la específica distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo», hoy recogida en los arts. 96.1 y 181.2 LRJS (SSTC 38/1981 , de 23/noviembre ;... 138/2006 , de 8/Mayo ...; y 342/2006 , de 11/Diciembre Y - a título de ejemplo- SSTS 20/01/09 -rcud. 1927/07 ; 29/05/09 -rcud 152/08 ; y 13/11/12 - rcud 3781/11).*

Por lo demás, como ya indicábamos en la **STSJ Galicia** de 27-2-19, *"así el contenido del art 181.2 LRJS refleja la doctrina construida por el Tribunal Constitucional (entre otras STC 171/2005 , 16/2006 , 120/2006 , 138/2006 , 76/2010) en la que dicho Tribunal señala que el mecanismo de la prueba indiciaria se articula en un doble plano: El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba o prueba verosímil dirigidos a poner de manifiesto el motivo oculto que se denuncia (STC 207/2001, de 22 de octubre). Bajo esas circunstancias, el indicio no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de la lesión (SSTC 293/1993, de 18 de octubre ; 87/1998, de 21 de abril ; 140/1999, de 22 de julio ; 29/2000, de 31 de enero ; 207/2001, de 22 de octubre ; 214/2001, de 29 de octubre ; 14/2002, de 28 de enero ; 29/2002, de 11 de febrero ; 30/2002, de 11 de febrero ; o 17/2003, de 30 de enero). Sólo una vez cumplido este primer e inexcusable deber, recaerá sobre la parte demandada la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada."*

Por tanto, para entender que se ha producido una conducta empresarial vulneradora de los derechos fundamentales necesitamos de la concurrencia de tres elementos a) actuación que suponga una manifestación del ejercicio de su derecho; b) la represalia empresarial y c) la conexión causal entre ambas conductas; y es en relación a esta última en donde opera toda la técnica indiciaria que antes hemos señalado y ello porque en muchas ocasiones la apreciación de tal conexión es muy dificultosa porque el empleador puede tratar de esconder la verdadera causa que motiva la conducta empresarial (la represalia) mediante el velo protector de otras causas legalmente admitidas (generalmente el ejercicio del poder disciplinario o del poder de dirección).

Hay que decir que el parámetro con el que más asiduidad acude el TC, y por derivación el resto de los tribunales, para establecer esa conexión mínima, es la conexión temporal o correlación temporal, lo que exige una evidente o cierta cercanía en el tiempo entre la acción y la reacción represaliadora (SSTC 90/1997, de 6 de mayo , 202/1997, de 25 de noviembre , 87/1998, de 21 de abril , FJ 4 101/2000, de 10 de abril , 214/2001, de 29 de octubre , 84/2002, de 22 de abril , 114/2002, de 20 de mayo , 17/2003, de 30 de enero ; 171/2003, de 29 de septiembre o 175/2005, de 4 de julio , 120/2006 de 24 de abril , 138/2006 de 8 de mayo , 125/2008 de 20 de octubre , 140/2014 de 11 de septiembre). Otro criterio relevante es el criterio comparativo, que supone comparar cuál ha sido el comportamiento del empresario con respecto a otros trabajadores que hubiera ejercitado el mismo tipo de reclamaciones frente al empresario y desechar la vulneración de la garantía de indemnidad cuando frente a ellos no ha habido actitudes represaliadoras (STC 140/2014 de 11 de septiembre , ATC 219/2001 de 18 de julio), o admitirla cuando sí ha habido tal actitud lesiva (STC 101/2000 de 10 de abril).

Así, no consta existencia de discriminación ni violación del principio de indemnidad, el trabajador recurrente presta servicios como vigilante de seguridad, en un principio en el departamento de movilidad denominado "acudas" y, posteriormente, realizando su servicio en la antigua Prisión provincial de A Coruña, donde ya no se necesita vehículo para desplazarse, se justifica la medida en la pérdida de confianza en el uso de la herramienta de trabajo, el vehículo, por los previos accidentes que constan sufridos el 8 de abril de 2024 y el 3 de agosto de 2024, las quejas y reclamaciones a que hace referencia el HDP 6º son muy anteriores a la orden dada el 26 de agosto de 2024, por lo que no existe una conexión temporal que haga pensar en una violación de la garantía de indemnidad, es más, se dice en la sentencia recurrida que el recurrente no es el único trabajador que ha formulado sus quejas, puesto que existen otros compañeros incluso del mismo servicio que han formulado demandas judiciales manteniendo su actividad, tampoco consta ningún dato sobre la discriminación que se alega, máxime cuando no se ha accedido a la petición de nulidad de actuaciones que se solicitaba a través del apartado a) del artículo 193 LRJS, habiéndose dado las explicaciones pertinentes por la juzgadora en el fundamento jurídico cuarto, por lo que el recurso de suplicación debe ser desestimado y confirmada la sentencia recurrida.

VISTO Los anteriores preceptos y los demás de general aplicación,

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de Leonardo contra la sentencia de fecha 19-12-2024, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de A CORUÑA, en proceso sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo y tutela derechos fundamentales, promovido por el recurrente contra PROSEGUR SOLUCIONES INTEGRALES DE SEGURIDAD SL, y confirmamos la sentencia de instancia.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Ministerio Fiscal.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de Casación para Unificación de Doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala dentro del improrrogable plazo de diez días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de la sentencia. Si el recurrente no tuviera la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de seguridad social deberá efectuar:

- El depósito de 600 € en la cuenta de 16 dígitos de esta Sala, abierta en el Banco de SANTANDER (BANESTO) con el nº **1552 0000 37 seguida del cuatro dígitos correspondientes al nº del recurso y dos dígitos del año del mismo.**

- Asimismo si hay cantidad de condena deberá consignarla en la misma cuenta, pero con el código **80** en vez del 37 ó bien presentar aval bancario solidario en forma.

- Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria desde una cuenta abierta en cualquier entidad bancaria distinta, habrá que emitirla a la cuenta de veinte dígitos **0049 3569 92 0005001274** y hacer constar en el campo



"Observaciones ó Concepto de la transferencia" los 16 dígitos que corresponden al procedimiento **(1552 0000 80 ó 37**** ++)**.

Una vez firme, únase para su constancia en el Rollo que se archivará en este Tribunal, quedando incorporada informáticamente al procedimiento, previa devolución de los autos al Juzgado de lo Social de procedencia.

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 tutelar 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.