



Roj: **SAN 147/2020** - ECLI: **ES:AN:2020:147**

Id Cendoj: **28079240012020100024**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/03/2020**

Nº de Recurso: **279/2019**

Nº de Resolución: **26/2020**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

**MADRID**

**SENTENCIA: 00026/2020**

**AUDIENCIA NACIONAL**

**Sala de lo Social**

**Letrada de la Administración de Justicia**

**D<sup>a</sup>. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO**

**SENTENCIA Nº: 26/2020**

**Fecha de Juicio: 25/2/2020**

**Fecha Sentencia: 2/3/2020**

**Fecha Auto Aclaración:**

**Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000279 /2019**

**Ponente: D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

**Demandante/s: SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS**

Demandado/s: ILUNION SEGURIDAD, S.A., CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), CCOO (FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS), FESMC-UGT (FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT), FTSP USO (FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA), COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD SA

**Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA**

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

GOYA 14 (MADRID)

**Tfno:** 914007258

**Correo electrónico:**

Equipo/usuario: BLM

**NIG:** 28079 24 4 2019 0000294

Modelo: ANS105 SENTENCIA

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000279 /2019**



Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilma. Sra: D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

### **SENTENCIA 26/2020**

ILMA. SRA.PRESIDENTE:

D<sup>a</sup> EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS,

D<sup>a</sup> MARÍA CAROLINA SAN MARTÍN MAZZUCCONI

En MADRID, a dos de marzo de dos mil veinte.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

### **EN NOMBRE DEL REY**

Han dictado la siguiente

### **SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000279 /2019 seguido por demanda de SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS (letrado D. César Karam) contra ILUNION SEGURIDAD SA (letrado D. Francisco Javier Reyes), COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD, S.A., CCOO FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (no comparece), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrada D<sup>a</sup> Marta Roldán), FESMC-UGT FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT (no comparece), FTSP USO FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA (no comparece), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.**- Según consta en autos, el día 18 de diciembre de 2019 se presentó demanda por D. CÉSAR KARAM PALOS, en nombre y representación del Sindicato estatal SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS, contra, ILUNION SEGURIDAD, S.A., COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD, S.A., FESMC-UGT (FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT), CCOO (FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS), FTSP USO (FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

**Segundo.**- La Sala designó ponente señalándose el día 25 de febrero de 2020 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.**- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que, se reconozca a los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional IV - Personal Operativo, afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A.-, que el tiempo empleado en la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios), se tienen que realizar en jornada y horario laboral, o subsidiariamente reconozcan como tiempo de trabajo efectivo la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral; todo ello conforme al 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con su artículo 22. y se condene a los demandados a estar y pasar por dicha declaración, así como demás efectos que en derecho procedan.

Frente a tal pretensión, COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD, S.A., FESMC-UGT (FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT), CCOO (FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS), FTSP USO (FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA), no comparecen al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), se adhiere a la demanda.

El letrado de la empresa demandada alegó las excepciones de falta de legitimación activa de SAS, falta de acción e inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.



**Cuarto.** - De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos:

- La jornada máxima es de 1782 horas/año. No se efectúa por los trabajadores.
- El trabajador es libre de someterse o no a los reconocimientos médicos.

Hechos conformes:

- SAS solo tiene representación en Aragón. Tiene sección sindical, tiene 5 miembros en comité de empresa de Aragón.
- SAS tiene afiliados en la empresa.
- La situación de los trabajadores no es uniforme en los mismos centros y en distintos colectivos y en distintos centros también.

**Quinto.**- Recibido el pleito a prueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

**Sexto.**- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.**- El SINDICATO ARAGONES DE SERVICIOS, en la empresa demandada, sólo tiene representación en Aragón (5 miembros en el Comité de empresa de Aragón), tiene sección sindical estatal. (Hecho conforme descripción 11)

CSIF, tiene 6 representantes (1 en Aragón, 2 en Cantabria y 3 en Castilla-León) (descripción 12)

**SEGUNDO.**- Las relaciones con los trabajadores en el ámbito de la empresa ILUNION SEGURIDAD S.A. se regulan por del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A. (Código de Convenio nº 990008082011993), para el periodo 2017-2020, que fue suscrito, con fecha 13 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentro, en representación de los trabajadores afectados, y publicado en (BOE nº52, miércoles, 28 de febrero de 2018). (hecho conforme)

**TERCERO.**- Previo a este conflicto colectivo, y conforme al artículo 10.3 del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A., el pasado día 8/10/19, se registró escrito ante la Comisión Paritaria (Comisión de Interpretación y Vigilancia) del Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A., solicitando a la Comisión paritaria que se avenga a reconocer que el tiempo empleado por la plantilla (personal operativo, grupo profesional IV) en la realización de los reconocimientos médicos ( voluntarios u obligatorios) se tiene que realizar en jornada y horario laboral, o subsidiariamente se reconozca como tiempo de trabajo también efectivo, aunque lo fuera al margen de su horario laboral; todo ello conforme al artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con su artículo 22. (Hecho conforme, descripción 2)

**CUARTO** .- La empresa tiene centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas, El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV-personal operativo- afectados por el convenio colectivo de Ilunion Seguridad S.A. (hecho conforme)

**QUINTO.**- La empresa demandada, computa como tiempo efectivo de trabajo el tiempo empleado en la formación y en los ejercicios de tiro (Acuerdo de Comité Intercentros de 10/04/2017) (hecho conforme)

**SEXTO.** - La empresa demandada no computa como tiempo efectivo de trabajo el tiempo empleado por los trabajadores en la plantilla (personal operativo) que, fuera de su horario laboral, tiene que realizar los reconocimientos médicos, ya sean voluntarios u obligatorios.

**SÉPTIMO.**- El 27 de noviembre de 2019, se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA, en virtud de solicitud de fecha 15/11/2019 que finalizó teniendo como resultado, la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descripciones 3 y 4)

## FUNDAMENTOS DE DERECHO



**PRIMERO.**- En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

**SEGUNDO.**- Se solicita que se reconozca a los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional IV - Personal Operativo, afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A., que el tiempo empleado en la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios), se tienen que realizar en jornada y horario laboral, o subsidiariamente se reconozca como tiempo de trabajo efectivo la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral; todo ello conforme al 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en relación con su artículo 22 y se condene a los demandados a estar y pasar por dicha declaración, así como los demás efectos que en derecho procedan.

Frente a tal pretensión, COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD, S.A., FESMC-UGT (FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT), CCOO (FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS), FTSP USO (FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA) no comparecen al acto del juicio, pese a constar citados en legal forma.

CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) se adhiere a la demanda.

El letrado de la empresa demandada alegó las excepciones de falta de legitimación activa de SAS, falta de acción e inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, mantiene que no existe respaldo legal ni jurisprudencial alguno que venga a otorgar el carácter de tiempo efectivo de trabajo al dedicado a los reconocimientos médicos realizados al amparo del artículo 22 LPRL. Los reconocimientos médicos no son de carácter obligatorio sino voluntarios, salvo en situaciones tasadas, siendo el trabajador libre para decidir someterse o no a los controles médicos tal y como se deriva de la directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989. En el caso de los vigilantes de seguridad por la demandada, entiende que no son de aplicación las excepciones contenidas en la norma porque:

1. La realización de los reconocimientos médicos debe ser imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; en este caso los reconocimientos médicos no se encuentran dirigidos a esa finalidad.

2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; debe señalarse que la actividad de los vigilantes de seguridad de la empresa se circunscribe a una labor preventiva, sin que tengan que hacer grandes esfuerzos y disponer de especiales habilidades.

3. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad; en este caso no existe norma legal que haga imperativo para los trabajadores el someterse a reconocimientos médicos.

Al no ser este tiempo, tiempo efectivo de trabajo y en especial la nota de voluntariedad, convierte este tiempo en ajeno a la relación laboral, pues de computarse como tiempo efectivo de trabajo, se estaría discriminando a aquellos trabajadores que, por motivos personales deciden no someterse a estos reconocimientos, dado que tendrían que realizar más horas de trabajo. No se puede olvidar el concepto de tiempo de trabajo como vinculado a la actividad y a la relación laboral, siendo indiscutible que el tiempo dedicado a los reconocimientos médicos no tiene nada que ver con el contenido de la relación laboral.

**TERCERO.**- Por lo que se refiere a la excepción de falta de legitimación activa, La doctrina del TS, respecto a la legitimación de los Sindicatos aparece recogida, entre otras, en la sentencia de 21-10-2014, rec. 11/2014 y las que en ella se citan, 12 de mayo de 2009, recurso 121/2008, referidas a la legitimación de los sindicatos para promover procesos sobre conflicto colectivo, en los términos siguientes: " *En definitiva cabe sintetizar como doctrina, que: a) en virtud del principio "pro actione" y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento*



de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato ( art. 7 CE ).";

El artículo 17 de la LRJS al regular la legitimación de los sindicatos dispone lo siguiente: " Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones."

Respecto a la "implantación suficiente" se ha pronunciado el TS en las Sentencias de 6 de junio de 2011, recurso 162/2010 y 20 de marzo de 2012, recurso 71/2010, en asuntos referidos a un conflicto colectivo en los siguientes términos, en la primera de ellas: "...el sindicato que ha planteado el presente Conflicto Colectivo carece de legitimación para plantearlo, al no estar implantado en la empresa demandada, ni en aquella que la misma absorbió y que empleaba a los mil trabajadores que pudieran tener algún interés en el presente conflicto. Si de los mil afectados sólo tres, según afirma el sindicato recurrente, están afiliados a él, puede concluirse que el mismo carece de la implantación necesaria, al representar sólo al 0'3 por 100 de los trabajadores interesados en el mejor de los casos. El sindicato demandante no pertenece a los órganos unitarios de representación y, aunque estos no existan, no acredita su implantación en la empresa, hecho cuya prueba le incumbía lograr acreditando un nivel de afiliación porcentualmente relevante, sin necesidad de revelar datos personales, prueba que no ha logrado y que no la desvirtúa la existencia de una sección sindical, porque a ella pertenece una sola persona, todo lo más tres, número porcentualmente irrelevante, cual se dijo antes"; y en la segunda de dichas sentencias, se afirma que "...a dicho sindicato le incumbía acreditar que tenía implantación suficiente en el ámbito del conflicto -que es la anulación de un acuerdo suscrito el 14-11-07 por la Comisión Paritaria del Convenio sobre consolidación de empleo del PAS laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid-, acreditando su implantación en el ámbito de la empleadora - Universidades públicas de la Comunidad de Madrid-, manifestado en el número de afiliados, prueba que no ha logrado ya que únicamente ha acreditado que tiene sección sindical en una de las seis Universidades a las que afecta el conflicto -Universidad Autónoma de Madrid-, no siendo suficiente tal dato, pues el mismo solo prueba que el sindicato demandante cuenta con algún afiliado en la plantilla de la citada Universidad".

El TS ha declarado que no está legitimado para interponer un conflicto colectivo un comité de empresa, aunque sea de centro mayoritario, cuando en la empresa existan otros centros de trabajo que no vengan representados por el accionante y puedan verse afectados por la resolución que se dicte, pues el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y la representatividad de quien acciona lo impide ( SSTs 24 febrero y 30 de junio de 2016 ( Rs. 268/2013 y 231/2015) y de 9 de mayo de 2017 ( R. 85/2016) y 25-10-2018 ( R. 190/2017 ) y otras que en ellas se citan.

Doctrina que aplicada al supuesto enjuiciado, determina la estimación de la excepción de falta de legitimación activa del Sindicato Aragonés de Servicios, alegada por el letrado de la empresa demandada para interponer la presente demanda de conflicto colectivo, porque la empresa tiene centros de trabajo en diversas comunidades autónomas, y el sindicato demandante sólo tiene representación en Aragón (5 miembros en el Comité de empresa de Aragón), es cierto, que tiene constituida sección sindical estatal, derivada de su presencia en el Comité de empresa de Aragón, pero existiendo en la empresa otros centros de trabajo que no están representados por el sindicato accionante, se debe entender que su ámbito de actuación es inferior al del conflicto, sin que se cumpla el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y la representatividad de quien acciona.

**CUARTO.-** Como anticipamos más arriba, CSIF se adhirió a la demanda, habiendo sido citado como demandado por tener representantes en diversos comités de empresa de los centros de trabajo de la demandada.

El art. 155 LRJS dispone que los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

El artículo 13.3 de la LEC sobre "Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados", supletoriamente aplicable para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales citadas, cuando dispone " 1. mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como



demandante o demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito". (...) "3. admitida la intervención, no se retrotraerán las actuaciones, pero él interviniente será considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte..., aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa."

Estos serían, por tanto, el interviniente litisconsorcial y el adhesivo que, sin haber iniciado el pleito, pueden luego entrar en él siempre que no haya concluido y que su intervención no incurra, como sin duda es el caso pues nadie alega cualquiera de estas circunstancias, en manifiesto abuso de derecho o entrañe fraude de ley o procesal, y habiéndose adherido a la demanda CSIF, cuya legitimación no se cuestiona por las partes al ser sindicato más representativo a nivel estatal en los términos del art. 6 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, una vez constituido como parte en el proceso, donde se adhirió a las pretensiones de SAS, nos ha de llevar a la continuación del proceso.

Procede, por tanto, continuar el litigio, aunque no se haya acreditado por SAS la implantación suficiente en el ámbito del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 13.3 LEC, 17.2 y 155 LRJS, como ha declarado la Sala en sentencias, entre otras, de 24-02-2017, proced. 326/16, 8-06-2017, proced. 117/2017 y, 26-06-2019, proc. 109/2019, donde defendimos que la falta de legitimación activa del demandante no impedía continuar el procedimiento, cuando se hubieran adherido a la demanda sindicatos con interés legítimo, implantados debidamente en el ámbito del conflicto, como sucede aquí.

**QUINTO.**- Debemos desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento porque, sin perjuicio del detalle a que pudieran descender las demandas individuales que en su caso se pudieran formular, no por ello se desnaturaliza el objeto del proceso que no es otro que la interpretación que se debe efectuar de las previsiones de los artículos 25 y 26.3 del convenio colectivo de empresa y los artículos 14.5 y 22 de la LPRL. El conflicto colectivo se configura como la modalidad procesal en la que únicamente tienen cabida las pretensiones que busquen una solución fundada en derecho y que afecte a un grupo indiferenciado de trabajadores, en el sentido de que el interés controvertido no será el individual de cada uno de los integrantes del grupo, sino el del grupo mismo, indiferenciadamente considerado, afectando la sentencia que lo resuelva al interés del grupo y no de forma particularizada al de cada uno de los trabajadores que lo integran, aunque en la práctica llegue después a implicar algún efecto para éstos. Para determinar cuál es la pretensión que ejercitan los demandantes, nada mejor que acudir a su demanda ya que, como nos dice la STS de 15 de diciembre de 2004, "También es pacífico, en la jurisprudencia ( STS 4 de julio de 1995) que la diferencia entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella otra que, aun siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural, no debe hacerse atendiendo únicamente al carácter general o individual del derecho ejercitado, sino también al "modo de hacer valer". Y esta conclusión se desprende de la propia redacción del artículo 151 LJS, que incluye, en el ámbito del precepto de conflicto colectivo, las demandas que tengan un interés general, y además, "afecten a un grupo genérico de trabajadores", es decir que el reconocimiento del derecho sea interesado no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino en cuanto colectivo, cualquiera que sea el número de trabajadores singulares comprendidos en el grupo "y no cabe duda que en el supuesto enjuiciado, el procedimiento a seguir es el de conflicto colectivo, existiendo un verdadero conflicto sobre cómo interpretar y aplicar los preceptos antes citados y ello con independencia del número de trabajadores afectados en la actualidad por la decisión que en esta sentencia se adopte y de los horarios y jornada de cada uno de los trabajadores.

**SEXTO.** - La excepción de falta de acción es claramente rechazable, basta para ello tener presente el objeto del presente conflicto colectivo contenido en la demandada relativo al tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios), la negativa de la empresa a computar como tiempo efectivo de trabajo el tiempo empleado en dichos reconocimientos médicos. La razón de la desestimación, no es otra que la pretensión actora, en relación al reconocimiento a los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV- personal operativo- afectados por el convenio de empresa, a que la realización de los reconocimientos médicos se realice en jornada y horario laboral o subsidiariamente se reconozca como tiempo de trabajo efectivo el tiempo empleado en la realización de reconocimientos médicos fuera del horario laboral; con independencia de su procedencia o improcedencia por razones de fondo, existe un conflicto real respecto a la referida pretensión.

**SÉPTIMO.**- En orden a las cuestiones de fondo que en el presente procedimiento se han suscitado, se solicita que se reconozca a los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional IV - Personal Operativo-, afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A.-, que el tiempo empleado en la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios), se tienen que realizar en jornada y horario laboral, o subsidiariamente se reconozca como tiempo de trabajo efectivo la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral; todo ello conforme al 14.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención



de Riesgos Laborales en relación con su artículo 22 y se condene a los demandados a estar y pasar por dicha declaración, así como demás efectos que en derecho procedan.

Pretensión a la que se opone la demanda, mantiene que no existe respaldo legal ni jurisprudencial alguno que venga a otorgar el carácter de tiempo efectivo de trabajo al dedicado a los reconocimientos médicos realizados al amparo del artículo 22 LPRL. Los reconocimientos médicos no son de carácter obligatorio sino voluntarios, salvo en situaciones tasadas, siendo el trabajador libre para decidir someterse o no a los controles médicos tal y como se deriva de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989. En el caso de los vigilantes de seguridad por la demandada, entiende que no son de aplicación las excepciones contenidas en la norma porque:

1. La realización de los reconocimientos médicos debe ser imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; en este caso los reconocimientos médicos no se encuentran dirigidos a esa finalidad.

2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; debe señalarse que la actividad de los vigilantes de seguridad de la empresa se circunscribe a una labor preventiva, sin que tengan que hacer grandes esfuerzos y disponer de especiales habilidades.

3. Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad; en este caso no existe norma legal que haga imperativo para los trabajadores el someterse a reconocimientos médicos.

Para lograr una mejor comprensión del problema específicamente sometido ahora a nuestra consideración, conviene tener presente el contenido del convenio colectivo, reproduciendo los preceptos relevantes a esta finalidad.

*Artículo 25. Reconocimiento médico.*

*El personal de la empresa, cuando la empresa lo solicite, y el trabajador preste su consentimiento, a la iniciación de la prestación, realizará un examen médico, entregándose una copia al interesado.*

*Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.*

(...)

*3.º Vigilancia de la salud.*

*Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello, el Servicio de Prevención Ajeno acreditado definirá los protocolos médicos a aplicar por puesto de trabajo en función de los riesgos relevantes para la vigilancia de la salud.*

*Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

*En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores/as, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.*

*Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada, y respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.*



*Los resultados de los reconocimientos médicos serán facilitados al trabajador. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador...*

Artículo 28. Clasificación general.

(...)

*Grupo Profesional IV. Personal operativo. En este grupo se comprenden los siguientes subgrupos profesionales: A) Habilitado. B) No Habilitado. A) Habilitado. A1) Personal operativo adscrito a servicios de transporte de explosivos. a) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos-conductor. b) Vigilante de seguridad de transporte de explosivos. A2) Personal operativo adscrito a servicios de vigilancia. a) Vigilante de seguridad. b) Vigilante de explosivos. c) Escolta. d) Guarda particular de campo, (pesca marítima, caza, etc.). B) No habilitado. a) Operador de Seguridad.*

Debiendo estarse al art. 26 del Convenio Colectivo de Empresa cuando dispone que Ilunion seguridad adoptará cuantas medidas de prevención y de protección sean necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, velando y vigilando su cumplimiento y anteponiendo siempre la protección colectiva a la individual. Conforme a lo establecido en el artículo 22 LPRL la empresa garantizará sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario y los resultados de los reconocimientos médicos serán facilitados al trabajador.

Las SS. de la Sala de lo Social del País Vasco de 09-01-2018, rec. 2375/2017 y 4.11.2014 ,rec. 2034/2014 ya han tenido ocasión de pronunciarse en un conflicto colectivo similar al presente en que se discutía el derecho de los trabajadores afectados a que las revisiones médicas de reconocimiento voluntario se realizaran en jornada y horario laboral, o subsidiariamente se reconociera como tiempo de trabajo también efectivo, aunque lo fueran al margen de su horario laboral, resolviéndose que el tiempo invertido en las revisiones médicas de carácter voluntario ha de computarse como tiempo efectivo de trabajo, tanto si el reconocimiento se realiza dentro del horario de trabajo como si se efectúa fuera del mismo, con el siguiente razonamiento:

*" Recordando que el artículo 14 de la Ley 31/95 establece la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en relación con el artículo 22 como obligación accesoria respecto del servicio de vigilancia periódica de ese estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, al margen de la voluntariedad o consentimiento específico y explícito del trabajador ( artículo 22.1 de la Ley 31/95 ), lo evidente es que el coste de esas medidas relativas al reconocimiento médico que constituyen la realidad de la seguridad y salud en el trabajo, nunca pueden recaer en los trabajadores, por lo que el silogismo de evidencia nos puede permitir concluir que tales reconocimientos médicos en modo alguno pueden suponer algún tipo de consecuencia, perjuicio o evidencia de carga, más allá de la económica o crematística, luego tampoco la social de repercusión de tiempo de actividad ajena a la profesional y de dedicación laboral.*

*Quiere decirse que el principio de gratuidad que impone la LPRL (ningún tipo de coste para el trabajador), lo interpretamos no solo desde el punto de vista estrictamente económico, sino también social, al objeto de que se traduzca en una verificación de inexigencia de tener que soportar la realización de dicho reconocimiento médico, por mucho que sea voluntario o condicionado, a una realización coyuntural fuera de la jornada y tiempo de trabajo. Todo ello por supuesto sin perjuicio del pacto entre las partes de carácter individual, pluri-individual o colectivo.*

*En resumidas cuentas, a pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, o de previsión explícita respecto de la temática, debemos concluir que esos reconocimientos médicos, a pesar de su voluntariedad, nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo generalmente deben realizarse dentro de la jornada laboral, y cuando se realicen fuera de ella, su tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo, y por ende su compensación."*

Es cierto, que con carácter general los reconocimientos médicos son voluntarios y en tal sentido, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo en el artículo 14.2 determina que estas medidas permitirán que cada trabajador, ser así no deseare, pueda someterse a una vigilancia de salud a intervalos regulares, previsión desarrollada en el artículo 22.1 LPRL a cuyo tenor , *el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuará, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así*





este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a trabajador y que sean proporcionales al riesgo; precepto traspuesto al artículo 26.3 del convenio.

En relación a dichos preceptos y a la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en el sector de empresas de seguridad, es ilustrativa la STS citada en la demanda de 7-03-2018, rec.42/2017 que argumenta:

*"CUARTO.- 1.- El artículo 22.1 LPRL dispone que el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Sin embargo, la protección del derecho a la intimidad del trabajador y su asunción por el legislador provoca la aparente paradoja de que el cumplimiento empresarial de la obligación de vigilancia de la salud requiera, al menos en su enunciación general, del consentimiento del trabajador. Así se desprende explícitamente del artículo 22.1 párrafo 2 LPRL cuando señala que "esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento". Se consagra, de esta forma, el denominado principio de la voluntariedad en los reconocimientos médicos que puede ser formulado señalando que el trabajador es libre a la hora de someterse o no a los mismos y, también, lo es para decidir a qué pruebas, de entre las varias que se pueden realizar, desea someterse y a cuáles no. Sin embargo, el principio de voluntariedad no implica la existencia de un derecho absoluto a mantener un estado de opacidad de las condiciones de salud del individuo. La norma que protege su intimidad impone, al mismo tiempo, sacrificios a la misma cuando la negativa a someterse a los reconocimientos médicos puede colisionar con otros derechos básicos y fundamentales o con otros bienes jurídicamente protegidos, esto es, cuando debe primar el derecho a unas condiciones de salud y seguridad en el medio laboral que permitan garantizar un trabajo sin riesgos y, cuando para ello, se revele el reconocimiento médico como imprescindible. Son las denominadas excepciones al principio de voluntariedad que se encuentran establecidas en el propio artículo 22 LPRL que exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los tres siguientes supuestos: a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. b) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.*

*Parece claro, por tanto, que son las únicas excepciones posibles al principio de voluntariedad en el reconocimiento médico y que, como tales, deben ser interpretadas restrictivamente, pero también, en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

*La primera de las excepciones implica la obligatoriedad del reconocimiento médico cuando su práctica resulte imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. La utilización legal del término imprescindible implica que la obligatoriedad del reconocimiento solo se producirá cuando éste sea absolutamente necesario para conseguir el fin que ampara la excepción y deja fuera de ésta aquellos supuestos en los que resulten convenientes, aconsejables o útiles. El reconocimiento, para poder considerarlo obligatorio, deberá ser, ante la negativa del trabajador, el único procedimiento para evaluar los riesgos que afecten a la salud del trabajador. La segunda excepción es la más típicamente preventiva dado que se refiere a la necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. De entrada, tal excepción hay que conectarla con la previsión contenida en el párrafo segundo del artículo 25.1 LPRL que dispone que los trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo. Así frente al derecho del trabajador a proteger su intimidad, la ley ampara el derecho a la salud de sus compañeros o de las personas que puedan encontrarse en el medio laboral. El derecho del trabajador afectado a negarse al reconocimiento cede y termina donde empieza el riesgo grave para la vida, integridad y salud de terceros que no pueden verse afectados por la indolencia del trabajador renuente.*

*Por último, la tercera excepción se remite a que la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, lo que es el caso.*

*2.- Tal como ha afirmado el Tribunal Constitucional STC 70/2009, de 23 de marzo ), dentro de ese ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás que preserva el derecho a la intimidad contenido en el art. 18.1 CE , se comprende, sin duda, la información relativa a la salud física o psíquica de una persona, en la medida en que los datos que a la salud se refieren constituyen un elemento importante de su vida privada. La información relativa a la salud física o psíquica de una persona, en suma, es no sólo una información íntima ( SSTC 202/1994, de 4 de julio, FJ 2 ; y 62/2008, de 26 de mayo , FJ 2 ), sino además especialmente sensible desde*



este punto de vista y por tanto digna de especial protección desde la garantía del derecho a la intimidad ( art. 6 del Convenio núm. 108 del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal, así como el art. 8 de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995 , relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos).

Desde tal perspectiva, y teniendo en cuenta que los derechos fundamentales no son ni ilimitados ni absolutos (por todas STC 198/2004, de 15 de noviembre , es obvio que pueden ser sometidos a restricciones, por lo que el derecho fundamental a la intimidad personal puede ceder ante otros derechos y bienes constitucionalmente relevantes, siempre que la limitación que haya de experimentar esté fundada en una previsión legal que tenga justificación constitucional, se revele necesaria para lograr el fin legítimo previsto y sea proporcionada para alcanzarlo, y sea además respetuosa con el contenido esencial del derecho (por todas, SSTC 57/1994, de 28 de febrero ; 143/1994 de 9 de mayo , y 25/2005, de 14 de febrero .

Tal como pone de relieve el informe del Ministerio Fiscal, resulta que la obligatoriedad del reconocimiento médico aquí examinada se encuentra prevista en la ley como excepción, por lo que la previsión legal exigida por el Tribunal Constitucional se cumple; además la restricción del derecho resulta necesaria sin que exista ninguna otra medida alternativa al reconocimiento médico para verificar el estado de salud del trabajador y existe proporcionalidad entre el sacrificio del derecho y el beneficio que se pretende obtener (preservar la salud del propio trabajador; de sus compañeros de trabajo y de terceros que se relacionen con el trabajador por motivo de su relación laboral.

3.- La proyección de las anteriores previsiones al supuesto examinado conduce a considerar que nos encontramos ante supuestos que se encuadran, sin dificultad, en el ámbito de las excepciones examinadas. En efecto, si partimos de la idea de que la obligatoriedad solo podría imponerse ante la existencia de un riesgo o peligro objetivable ( STS de 10 de junio de 2015, Rec. 178/2014 ), resulta patente que en una actividad como la que concierne a este supuesto, la detección de enfermedades o patologías que incidan en la prestación del trabajo, podrían convertir en inadecuadas algunas de las tareas encomendadas por el riesgo que supondría su realización en determinadas circunstancias de salud. La Sala tiene muy presente que las funciones que desempeñan los colectivos de referencia implican la realización de actividades especialmente delicadas y sensibles respecto de otros compañeros y, especialmente de terceras personas. Así, entre otras funciones, pueden ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión; efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio. También la ley les asigna la función de evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección. Proteger el almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y dispensado de dinero, obras de arte y antigüedades, valores y otros objetos valiosos, así como el manipulado de efectivo y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios. Los escoltas, además, tienen encomendado el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, o de grupos concretos de personas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

A la vista de esas funciones, la vigilancia de la salud, en su vertiente de instrumento al servicio de la prevención de riesgos laborales aparece como decisiva para garantizar el derecho a la salud de cuantos intervienen en el ámbito de la relación laboral y de los terceros que con ellos se relacionan y, en ese sentido entronca directamente con el artículo 14 LPRL que establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo , derecho al que se corresponde el correlativo deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando la seguridad y salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. No cabe duda, por tanto, de que la vigilancia de la salud es, en los supuestos aquí examinados, tanto desde la perspectiva de derecho del trabajador como de la obligación empresarial, un instrumento al servicio de la prevención de los riesgos laborales que, según los casos, puede alcanzar una gran importancia y convertirse en un pilar básico sobre el que poder construir la actividad preventiva en la empresa.

Como dijimos en la citada STS de 10 de junio de 2015 , en ese caso, más aún en el que ahora se contempla, aparece, junto con el interés individual del trabajador de proteger su propia intimidad, otro interés preponderante: el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender, en no pocas ocasiones, del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta. Para conjurar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud.



**OCTAVO.-** En esta línea interpretativa, de las apreciaciones fácticas antes señaladas y de cuanto se ha razonado hasta ahora, cabe concluir que, a pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, o de previsión explícita respecto de la temática, los reconocimientos médicos, a pesar de su voluntariedad, nunca deben suponer una carga, coste o consecuencia negativa y perjudicial para el trabajador, por lo que generalmente deben realizarse dentro de la jornada laboral, y cuando se realicen fuera de ella, su tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de trabajo. El artículo 14 de la Ley 31/95 establece la obligación empresarial de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en relación con el artículo 22 como obligación accesoria respecto del servicio de vigilancia periódica de ese estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, al margen de la voluntariedad o consentimiento específico y explícito del trabajador ( artículo 22.1 de la Ley 31/95), lo evidente es que el coste de esas medidas relativas al reconocimiento médico que constituyen la realidad de la seguridad y salud en el trabajo, nunca pueden recaer en los trabajadores, por lo que el silogismo de evidencia nos puede permitir concluir que tales reconocimientos médicos en modo alguno pueden suponer algún tipo de consecuencia, perjuicio o evidencia de carga, más allá de la económica o crematística, luego tampoco la social de repercusión de tiempo de actividad ajena a la profesional y de dedicación laboral. Quiere decirse que el principio de gratuidad que impone el art. 14 de la LPRL (ningún tipo de coste para el trabajador), lo interpretamos no solo desde el punto de vista estrictamente económico, sino también social, al objeto de que se traduzca en una verificación de inexigencia de tener que soportar la realización de dicho reconocimiento médico, por mucho que sea voluntario o condicionado, a una realización coyuntural fuera de la jornada y tiempo de trabajo.

Además, en contra del criterio mantenido por la empresa, en una actividad, como es la de "vigilancia y seguridad" nos hallamos ante las denominadas excepciones al principio de voluntariedad que se encuentran establecidas en el artículo 22 LPRL al exceptúa del carácter voluntario del reconocimiento médico los siguientes tres supuestos: a) Cuando el reconocimiento médico sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores. b) Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. c) Cuando la obligatoriedad esté establecida en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad; tal y como ha declarado la STS antes citada, que añade, *" la vigilancia de la salud es, en los supuestos aquí examinados, tanto desde la perspectiva de derecho del trabajador como de la obligación empresarial, un instrumento al servicio de la prevención de los riesgos laborales que, según los casos, puede alcanzar una gran importancia y convertirse en un pilar básico sobre el que poder construir la actividad preventiva en la empresa"* y concluye con cita de la STS de 10 de junio de 2015, en este caso, aparece, junto con el interés individual del trabajador de proteger su propia intimidad, otro interés preponderante: el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender, en no pocas ocasiones, del estado de salud del trabajador vigilante de seguridad o escolta. Para evitar el riesgo que supone el destinar una persona sin los requerimientos psicofísicos precisos es necesario conocer y comprobar que goza de un adecuado estado de salud.

Por todo ello, procede estimar la demanda en los términos que se dirán en el fallo.

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

## FALLAMOS

Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento y de falta de acción; estimamos la excepción de falta de legitimación activa del SINDICATO ARAGONÉS DE SERVICIOS, todas ellas alegadas por el letrado de la empresa demandada. Personado como parte en el procedimiento CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), que se ha adherido a la demanda, entrando en el fondo del asunto, estimamos la demanda formulada contra ILUNION SEGURIDAD, S.A., COMITÉ INTERCENTRO ILUNION SEGURIDAD, S.A., FESMC-UGT (FEDERACIÓN SERVICIOS DE MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT), CCOO (FEDERACIÓN ESTATAL CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS), FTSP USO (FEDERACIÓN TRABAJADORES SEGURIDAD PRIVADA UNION SINDICAL OBRERA) sobre CONFLICTO COLECTIVO, reconocemos el derecho de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV - personal operativo- afectados por el Convenio Colectivo de Ilunión Seguridad S.A., a que el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios), se tienen que realizar en jornada y horario laboral, y condenamos a los demandados, a estar y pasar por esta declaración, así como a los demás efectos que en derecho procedan.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación



de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art, 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art, 230 del mismo texto legal , todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0279 19; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0279 19, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS