



ADMINISTRACIÓN
DE
JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE CADIZ
ESTADIO NUEVO MIRANDILLA, FONDO SUR, 3ª PLANTA
Tif: 856-581035/856-582010, Fax: 956-203707

NIG: 1101244420210003298

TIPO DE PROCEDIMIENTO: Conflicto colectivo

Nº AUTOS: 1107/2021 **Negociado:** 78

Sobre: OTROS DERECHOS LABORALES COLECTIVOS

DEMANDANTE/S: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA

ABOGADO/A: D. JOSE M

DEMANDADO/S: LOOMIS SPAIN SA

ABOGADO/A: Dª ANTONIA L

SENTENCIA Nº 273/2022

En Cádiz, a catorce de junio de dos mil veintidós.

Visto por mí, D. _____ Magistrado del Juzgado de lo Social Nº 1 de Cádiz, en audiencia pública, el juicio sobre CONFLICTO COLECTIVO, seguido ante este Juzgado bajo nº 1107/2021, promovido a instancia de ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA frente a LOOMIS SPAIN SA, bajo las asistencias letradas arriba indicadas, siendo parte el Ministerio Público,, atendiendo a los siguientes.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte actora arriba indicada presentó en el Decanato una demanda que fue repartida a este Juzgado y en la que, previa alegación de los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminó suplicando que se dictara una sentencia de conformidad con sus pretensiones.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, las partes fueron citadas al acto de juicio. Comparecidas las partes, asistidas en la forma que consta en acta, se pasó al acto de juicio. En él, y una vez que se hubo efectuado la dación de cuenta de los antecedentes, la parte actora se ratificó en su demanda, la parte demandada se opuso a la demanda y la contestó formulando las alegaciones que constan en acta. Seguidamente, fue abierta la fase probatoria, en la que se practicaron las pruebas que, propuestas por las partes, fueron declaradas pertinentes y constan documentadas en autos. Practicada la prueba, las partes informaron sobre sus pretensiones y el juicio quedó visto para sentencia.

TERCERO.- En la sustanciación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales aplicables salvo el sistema de plazos.



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022	
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA	Página	1/8	
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/			



HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Con fecha 11/10/2021 se registró de entrada en el registro electrónico de la Junta escrito de iniciación ante el SERCLA interponiendo el conflicto colectivo ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA frente a LOOMIS SPAIN SA, que fue registrado como Expediente 11/2021/614. Con fecha 15/10/2021 se cursaron citaciones a las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas, para acto de mediación por medio de videoconferencia el 20/10/2021. En dicha sesión celebrada a través de tal sistema se planteó como objeto y finalidad del conflicto: POR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DEL ANEXO V-A DEL RD 486/1997 DE 14 DE ABRIL EN RELACIÓN CON LOS ASEOS DE LOS TRABAJADORES/AS.

La sesión terminó, tras la exposición de las diversas posturas, SIN AVENIENCIA.

(ACTA DEL SERCLA aportada por la actora)

SEGUNDO.- El centro de trabajo de la empresa LOOMIS SPAIN SA en Cádiz, se halla sito en el Polígono Industrial San Pedro de Puerto Real, Parcela 30, Naves 2 y 3.

El centro de trabajo dispone de las siguientes instalaciones conjuntas de vestuarios y aseos:

1º) Aseo y vestuario masculino ubicado en el aparcamiento interior de vehículos, con dos plantas (planta baja -garaje- y planta primera). Los aseos disponen de tres lavabos, tres urinarios, dos cabinas con ducha y dos cabinas con retrete. Está destinado para el personal masculino del área de transporte de fondos.

2º) Aseo y vestuario masculino ubicado en el pasillo de distribución de las dependencias. Los aseos disponen de dos lavabos, dos cabinas con ducha y dos cabinas con retrete. Está destinado para personal masculino de los departamentos de gestión de efectivo, centro de control de seguridad, personal de oficinas y visitantes.

3º) Aseo y vestuario femenino ubicado en el pasillo de distribución de las dependencias. El aseo dispone de dos lavabos, dos cabinas con ducha y dos cabinas con retrete. Está destinado para todo el personal femenino del centro y cuenta con la dotación y servicios adecuados (el aseo dispone de agua fría y caliente, calefacción, jabón sistema de secado con garantías higiénicas, descarga automática de agua en retrete, papel higiénico, puerta de cabina concierne interior, percha en cabina, papelera para residuos biológicos y espejos; y la zona vestuario dispone de taquilla para cada trabajadora con sistema de cierre y las dimensiones y dotación en las mismas también se adecúa a la normativa)

Asimismo el centro de trabajo dispone de los siguientes aseos:



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	2/8





1º) Aseo adaptado para personas con discapacidad, ubicado en el pasillo de distribución de las dependencias. Dispone de un lavabo y un retrete para uso común. A fecha de hoy no lo utiliza ningún trabajador.

2º) Aseo ubicado en el interior del centro de control de seguridad. Dispone de un lavabo y un retrete para uso de ambos sexos. Destinado los trabajadores que prestan servicio en este recinto.

3º) Aseo ubicado en el interior de la sala de manipulado de billetes. Dispone de dos lavabos para uso común y dos cabinas con retrete, una para cada sexo. Destinado los trabajadores que prestan servicio en esta sala.

4º) Aseo ubicado en el interior de la sala de manipulado de moneda. Dispone de dos lavabos para uso común y dos cabinas con retrete, una para cada sexo. Destinado a los trabajadores que prestan servicio en esta sala.

Las condiciones del aseo vestuario femenino se adaptan a la normativa de prevención de riesgos laborales aplicada, Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, y a Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; que establece la exigencia de un aseo para cada 10 trabajadores, una ducha para cada 10 trabajadores y un retrete para cada 25 hombres y un retrete para cada 15 mujeres.

En la actualidad hay 13 trabajadoras en el centro de trabajo la acuerdo con la siguiente distribución: 12 pertenecen al departamento de gestión de efectivo, las cuales permanecen en el interior de las instalaciones durante toda su jornada de trabajo y una trabajadora pertenece al departamento de transporte de fondos, la cual desarrolla la mayor parte de la jornada de trabajo en la vía pública o en las instalaciones del cliente, pasando en el centro de trabajo entre 20-25 minutos al comenzarla y 20-25 minutos al finalizarla.

El recorrido máximo que tendría que hacer una trabajadora del transporte de fondos desde el punto más alejado (aparcamiento interior de vehículos, zona de recogida y entregas) hasta el vestuario y aseo femenino es de 77,54 m, aunque dependiendo en cuanto al tiempo de llegada desde uno u otro punto de un sistema de esclusas (cuatro en total) que dependen en su apertura de la disposición del personal del centro de control. Oscilando dicho tiempo entre un minuto o dos minutos en el peor de los casos.

(documento número 2 y 4 aportado por la demandada, declaración testifical del Jefe de Tráfico de LOOMIS en Cádiz -en cuanto al tiempo de llegada entre una y otra dependencia y tiempo aproximado en el centro de trabajo-)

TERCERO.- Desde el punto de vista arquitectónico, las dotaciones de aseos y vestuarios están previamente planificadas en función de los usos autorizados, existiendo las dotaciones suficientes con separación de sexos y aseo para personas con movilidad reducida, cumpliendo con ello las exigencias de las normas aplicables relativas a instalaciones higiénicas y de salud (específicamente lo dispuesto en los artículos 39,40 y 41 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

La superficie útil del edificio es de 1555,85 m², de los cuales 639,48 m² se destinan



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	3/8





aparcamiento, almacenes e instalaciones; 131,69 m² se destinan aseos y vestuarios; y el resto 784,68 m² a dependencias propias de la actividad que incluyen uso industrial y administrativo. La superficie dedicada aseos y vestuarios representa el 14,37% de la superficie utilizada por la propia actividad.

La creación de cualquier nueva dependencia destinada a aseo/ vestuario, debería ejecutarse en la zona diferente al uso industrial y de la destinada a aparcamiento, ya que no puede considerarse como dependencia incluida en estos usos, para que no hubiera riesgo de incumplimiento de la calificación de uso industrial.

Esta posible nueva dependencia debería realizarse a costa de disminuir las superficies destinadas a la propia actividad, lo que ocasionaría dificultades en los flujos de comunicación entre las distintas áreas con la consiguiente perturbación en la eficacia de los trabajos, habida cuenta de la necesaria independencia entre áreas que imponen las normas del Banco de España, Policía Nacional y Guardia Civil, así como también en la consideración que imponen las normas y la Ley de seguridad privada.

Las dificultades constructivas el edificio en que se instala centro de trabajo, es que las separaciones y delimitaciones en las distintas áreas de trabajo se hacen con elementos constructivos de seguridad a base de hormigón macizado y con puertas metálicas blindadas; puertas que forman esclusas de comunicación, a las que van asociados dispositivos de grabación de imágenes y sistemas electrónicos de seguridad y alarma, que configuran el diseño idóneo para la actividad que se realiza, de forma que cualquier modificación que pretenda hacerse deberá ejecutarse con personal especializado y con sistemas constructivos no convencionales, lo que va a ocasionar la alteración y remodelación del diseño y con ello de la parte seguridad afectada, que requeriría un nuevo diseño unido a la solicitud de una nueva autorización municipal y a las correspondientes de los organismos reguladores anteriormente citados.

(documento 3, informe pericial aportado por la demandada)

CUARTO.- La plantilla del departamento de transportes de fondos la constituyen en Cádiz 48 hombres y 1 mujer. Los primeros disponen de vestuario masculino en la zona de aparcamientos (garaje); mientras que la trabajadora tiene ubicado su aseo/vestuario en el Departamento de distribución de dependencias. Dicho vestuario de la zona de garaje siempre ha sido masculino, permitiéndose inicialmente el uso por la única mujer que pasó a integrar dicha plantilla, hasta que muchos de los trabajadores que la conforman se comenzaron a formular quejas sobre tal uso mixto.

La plantilla del centro de control la constituyen 5 hombres, y para llegar desde su departamento a vestuarios han de pasar al menos por dos esclusas, contando, no obstante, con aseo en tal departamento.

(documento 10 y documento 4 de los aportados por la demandada)



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	4/8





QUINTO.- La Guía del INSST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo -desarrollo del Anexo V A) del RD 486/1997) determina que: *Siempre que sea posible, los vestuarios, los locales de aseo y los retretes estarán separados para un uso diferenciado entre hombres y mujeres. Cuando lo anterior no sea posible, se preverá un sistema que permita el uso separado de los mismos y los retretes estarán dotados de recipientes especiales y cerrados para el depósito de compresas higiénicas femeninas o similares.*

Para garantizar un uso separado de los locales bastará con instalar un pestillo interno en la puerta de acceso al local de aseo o vestuario.

El establecimiento de turnos en función del sexo para el uso de los vestuarios puede utilizarse para garantizar un uso separado de los mismos y además puede contribuir a una mejora en la organización del tiempo de trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 97.2 de la L.R.J.S. se pone de manifiesto que los anteriores hechos probados resultan de la libre y conjunta apreciación de las pruebas practicadas, consistente en la documental aportada por las partes reseñada en cada uno de los hechos.

SEGUNDO.- Considera la actora que la normativa referida (especialmente Anexo V A) del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, y artículo 17 ET) en el cuerpo de su escrito de demanda de conflicto colectivo no se está cumpliendo por cuanto que las mujeres que trabajen en Transporte de Fondos en dicha empresa no pueden acceder de manera directa, rápida ni fácil a los aseos, al existir un solo aseo para hombres en dicha zona, negándose la empresa a habilitar un baño para las mujeres en dicha zona. Argumenta el Hecho II de la demanda que las trabajadoras si necesitan usar del baño deben atravesar dos exclusas, salir a la calle, haga frío, calor o llueva, y acceder a la zona de administración, y volver a pasar dos exclusas, contando siempre con que el compañero que debe facilitarle el tránsito esté en su lugar y no esté realizando otras labores, con lo cual debe esperarse para poder acceder. Del mismo modo que considera aunque se trate de un solo centro de trabajo cuenta, al tratarse de un lugar de máxima seguridad de dos zonas bien diferenciadas con sus exclusas correspondientes y por ese motivo se habilitó un aseo, pero solo uno y para hombres en la zona de transporte con la discriminación y empeoramiento de las condiciones de trabajo por el solo hecho de ser mujer. La empresa comunicó que dicho baño que se encuentra en la zona de garaje (transporte) no puede ser usada por las mujeres al ser exclusivamente masculino. De hecho, sigue refiriendo el citado hecho, ante la petición de una trabajadora de poder realizar uso conjunto o alternativo, fue cuando la empresa colocó un cartel indicativo de que era solo para hombres.

La parte demandada se opone a la pretensión actora, entendiendo que no existe



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	5/8





discriminación por razón de sexo al cumplir en esencia el centro de trabajo con la normativa aplicable, guardando la necesaria proporcionalidad y cumpliendo los parámetros exigidos en cuanto a número de aseos/vestuarios masculinos/femeninos respecto al número de trabajadores del género masculino y femenino existentes en el centro de trabajo y en cuanto a la proximidad y facilidad de acceso a los mismos en distancia y tiempo.

El Ministerio Público considera existente la discriminación denunciada y considera necesaria la adaptación de aseos para que la misma no persista.

TERCERO.- Puede acuñarse en supuestos como el enjuiciado la doctrina existente en torno al despido nulo por presunta vulneración de derechos fundamentales, siendo cierto que en los casos de alegada discriminación o vulneración de derechos fundamentales se invierte la carga de la prueba, sin llegar a la probatio diabólica; pero para que opere este desplazamiento al empresario del "onus probandi" no basta simplemente con que el trabajador afirme su carácter discriminatorio (STC 266/1993, de 20/septiembre , F. 2), sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción en favor de semejante afirmación; es necesario que por parte del actor se aporte una «prueba verosímil» (STC 207/2001, de 22/octubre , F. 5) o «principio de prueba» revelador de la existencia de un panorama discriminatorio general o de hechos de los que surja la sospecha vehemente de una discriminación por razón de sexo, sin que sea suficiente la mera afirmación de la discriminación (STC 308/2000, de 18/diciembre , F. 3) (STC 41/2002, de 25/febrero , f. 3). Con la consecuencia de que ese indicio de trato discriminatorio o atentatorio contra derechos fundamentales desplaza al empresario la carga de probar causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión adoptada, tanto por la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas, cuanto por la dificultad que el trabajador tiene para acreditar la existencia de una causa discriminatoria o lesiva de otros derechos fundamentales (SSTC 101/2000, de 10/abril ; 308/2000, de 18/diciembre; 136/2001, de 18/junio ; 14/2002, de 28/enero ; 41/2002, de 25/febrero, f. 3; 48/2002, de 25/febrero, f. 5; 66/2002, de 21/marzo ; 84/2002, de 22/abril , f. 3, 4 y 5; 5/2003, de 20/enero , f. 6)"

Es igualmente se afirma -con cita de las SSTC 135/1990, de 19/julio ; 21/1992, de 14/febrero; y 7/1993, de 18/enero- que "... cuando se ventila un despido "pluricausal", en el que confluyen, una causa, fondo o panorama discriminatorio y otros eventuales motivos concomitantes de justificación, es válido para excluir que el mismo pueda considerarse discriminatorio o contrario a los derechos fundamentales que el empresario acredite que la causa alegada tiene una justificación objetiva y razonable que, con independencia de que merezca la calificación de procedente, permita excluir cualquier propósito discriminatorio o contrario al derecho fundamental invocado. Subsiste, no obstante, la carga probatoria anteriormente señalada para el empresario, de que los hechos motivadores de la decisión extintiva, cuando no está plenamente justificado el



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	6/8





despido, obedezcan a motivos extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión. En otras palabras, en aquellos casos en que la trascendencia disciplinaria es susceptible de distinta valoración, el empresario ha de probar, tanto que su medida es razonable y objetiva, como que no encubre una conducta contraria a un derecho fundamental, debiendo alcanzar necesariamente dicho resultado probatorio, sin que baste el intentarlo (STC 48/2002, de 25/febrero , f. 8)..."

A la vista de la prueba practicada considero que ninguna discriminación se produce en el supuesto enjuiciado, al cumplirse no sólo las exigencias de proporcionalidad (ratios) que determina la normativa sectorial aplicable al centro de trabajo (Anexo V A) del RD 486/1997, de 14 de abril) en cuanto a las ratios de vestuarios/aseos en atención al número de trabajadores y sexo; sino esencialmente la de proximidad entre Departamento y vestuarios y/o zona de aseos utilizados a día de hoy por la única trabajadora existente. En el primer caso, porque la distancia existente entre departamento de transporte de fondos y vestuario femenino se halla a 77,5 metros, y, en el segundo caso, porque en cuanto al tiempo que se tarda -influido esencialmente por las esclusas de seguridad entre zonas- es en el peor de los casos de 2 minutos. Diferencia que no puede considerarse discriminatoria en cuanto al uso de un vestuario so pena de implicar un esfuerzo para la empresa desproporcionado en coste al suponer la remodelación y alteración del diseño constructivo, que se ha de acoplar a las especiales exigencias de seguridad de la instalación, con las consiguientes obtenciones de licencias municipales en orden a la adaptación de los usos autorizados y acoplados al PGOU, y los correlativas conformidades y autorizaciones del Banco de España, Policía Nacional y Guardia Civil. Lo que directa y diametralmente influiría en el propio desarrollo de la actividad.

Se determina en la Guía Técnica del INNST para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo la posibilidad de uso alterno por turnos y/o la instalación un pestillo interno en la puerta de acceso al local de aseo o vestuario con objeto de garantizar el uso separado. Ahora bien, ha de reiterarse que la empresa garantiza tal uso con los vestuarios y aseos existentes; y establecer un turno rotatorio para los empleados de transportes de fondos, no es posibilidad advertida o contemplada por la parte actora -seguramente dada su escasa viabilidad-; como tampoco lo es debidamente la posibilidad de adaptación del vestuario masculino de dicha zona mediante el oportuno informe pericial. Lo que sí hace la parte actora mediante la aportación de pericia que precisamente pone de manifiesto los gravosos inconvenientes que la creación de una nueva dependencia destinada a aseo/vestuario.

Por ende, nos encontramos ante una diferencia de trato ciertamente impuesta por razón de sexo, que no obstante se acomoda a la legislación vigente, y que también debe prudentemente valorarse desde la perspectiva de una adecuada y razonable proporcionalidad; no sólo teniendo en consideración número de hombres y mujeres que componen la plantilla del Departamento sino porque además de garantizarse el fácil acceso en proximidad y tiempo desde el puesto de trabajo al vestuario,



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Uri De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	7/8





también existe personal del centro de otros departamentos que desarrollan su jornada laboral exclusivamente en el centro de trabajo y que también se ven en tal sentido privados del derecho a contar con vestuario en la propia zona o departamento en que laboran.

Existen pues causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable la decisión empresarial de no acceder a la pretensión del sindicato actor.

En atención, a lo expuesto procede desestimar la pretensión actora, con absolución a la demandada de la pretensión deducida en su contra.

TERCERO.- En virtud de lo dispuesto en el art. 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación

Vistos los preceptos legales citados y demás de general observancia y por la autoridad que me confiere el art. 117 de la Constitución Española y 1 de la Ley Orgánica del Poder judicial,

FALLO

Que DEBO **DESESTIMAR** y **DESESTIMO** la demanda interpuesta por el SINDICATO ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA frente a LOOMIS SPAIN SA, y **ABSUELVO** a la demandada de la pretensión formulada en su contra. No se realiza expresa condena en costas procesales.

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

Así, por ésta, mi Sentencia, de la que se llevará certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.



Código Seguro De Verificación:	8Y12VAX3PFBHZ6UEG9UA3NHRJX87AX	Fecha	15/06/2022
Firmado Por	OSCAR ALCALA MATA		
Url De Verificación	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	Página	8/8

