



Roj: **STS 2024/2022 - ECLI:ES:TS:2022:2024**

Id Cendoj: **28079140012022100411**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/05/2022**

Nº de Recurso: **112/2020**

Nº de Resolución: **427/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 147/2020,**
STS 2024/2022

CASACION núm.: 112/2020

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Sagrario Plaza Golvano

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 427/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a Rosa María Virolés Piñol

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 11 de mayo de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por Ilunion Seguridad, S.A., representada y asistida por el letrado D. Francisco Javier Reyes Robayo, contra la sentencia dictada el 2 de marzo de 2020 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 279/2019 seguidos a instancias de Sindicato Aragonés de Servicios contra la ahora recurrente, el Comité Intercentro Ilunion Seguridad, S.A., CCOO Federación Estatal Construcción y Servicios, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), la Federación de Servicios de Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT) y la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada Unión Sindical Obrera (FTSP USO), en procedimiento de Conflicto colectivo.

Han comparecido como recurridas el Sindicato Aragonés de Servicios y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representados y asistidos, respectivamente, por los Letrados D. César Karam Palos y D.^a Marta Roldán Salcines.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Por la representación del Sindicato Aragonés de Servicios se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se avenga a reconocer 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 Ilunion Seguridad, S.A., Comité Intercentros Ilunion Seguridad S.A. y a las secciones sindicales FESMC-UGT (Federación Servicios de Movilidad y Consumo de UGT) CCOO (Federación Estatal Construcción y Servicios) FTSP USO (Federación Trabajadores Seguridad Privada Unión Sindical Obrera) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), a estar y pasar por dicha declaración, así como demás efectos que en derecho procedan."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se ratificó en la misma, y a la que se adhirió la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), oponiéndose la demandada comparecida, según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 2 de marzo de 2020 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"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 Unión Sindical Obrera) sobre Conflicto colectivo, reconocemos el derecho de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV -personal operativo- afectados por el Convenio colectivo de Ilunion 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."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- El Sindicato Aragonés 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 nº 52, 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)."

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Ilunion Seguridad S.A..

El recurso fue impugnado por el Sindicato Aragonés de Servicios y por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), no habiéndose personado las restantes partes interesadas.

SEXTO.- Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 10 de mayo de 2022, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La empresa Ilunion Seguridad S.A. formaliza recurso de casación frente a la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en proceso de Conflicto colectivo, que ha reconocido el derecho de los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV -personal operativo- afectados por el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad S.A., a que el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios) se tienen que llevar a cabo en jornada y horario laboral. Pivota la arquitectura del recurso sobre un eje procesal, desglosado a su vez en varias vertientes (carencia de legitimación activa, inadecuación de procedimiento y falta de acción), y otro de fondo, en el que cuestiona aquel reconocimiento.

2. El Ministerio Fiscal informa la desestimación del recurso, argumentando en materia de legitimación que, habiéndose adherido a la demanda CSIF, cuya legitimación no se cuestiona por las partes (FD 4º) al ser sindicato más representativo a nivel estatal en los términos del art. 6 de la LOLS, no cabe sino entrar a conocer el fondo de la Litis, y, a continuación, que es la empresa la que solicita el reconocimiento, objetivo básico y prioritario del Convenio y de ella misma, para llevar a buen fin las funciones de estos profesionales, de lo que deriva que el tiempo empleado por los trabajadores pertenecientes al grupo profesional IV -personal operativo- afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A., en la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios), ha de serlo en jornada y horario laboral, o subsidiariamente se reconozca como tiempo de **trabajo** efectivo, tal y como resuelve la sentencia recurrida.

Presenta escrito de impugnación el Sindicato Aragonés de Servicios en el que razona la inexistencia de vulneración del art. 155 de la LRJS al tener CSIF condición de sindicato más representativo a nivel estatal, la adecuación del proceso de conflicto colectivo, la concurrencia de acción y la desestimación del recurso, insistiendo en la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en el sector de las empresas de seguridad, y que en ningún caso deben ser una carga para los trabajadores afectados.

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) impugna el recurso formalizado de contrario y sostiene el fundamento del interviniente litisconsorcial adhesivo ex art. 13 LEC, la viabilidad de la modalidad de conflicto colectivo para encauzar la Litis, la existencia de acción, y, finalmente, la petición de confirmación de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

SEGUNDO.- 1. La solicitud deducida en la demanda por parte del Sindicato Aragonés de Servicios frente a la entidad Ilunion Seguridad, S.A. ha sido encauzada por la modalidad de conflicto colectivo. Recordemos su petitum: el reconocimiento a los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional IV -Personal Operativo, afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A.-, de que la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios) se tiene que efectuar en jornada y horario laboral, o subsidiariamente el reconocimiento como tiempo de **trabajo** efectivo de la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral.

Reproduce en esta sede la parte recurrente la excepción de inadecuación de procedimiento que fue desestimada en la instancia, en sentencia que subraya el núcleo litigioso consistente en la interpretación de las previsiones de los arts. 25 y 26.3 del convenio colectivo de empresa y los arts. 14.5 y 22 de la LPRL, y que afecta a un grupo genérico de trabajadores.



Ilunion entiende quebrantado el art. 153 LRJS y asevera que la situación de los trabajadores afectados no es uniforme en todos los centros, ni dentro del mismo centro, y que las particularísimas condiciones de aquéllos enerva la vía procesal sustanciada.

2. La doctrina de esta Sala IV ha reiterado en numerosos pronunciamientos que dicho procedimiento de conflicto colectivo se apoya en tres caracteres imprescindibles: "a) la existencia de un conflicto actual; b) el carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses; y c) su índole colectiva" (por todas, STS 5 julio 2002, RC 1277/2001 -así lo recordamos en SSTS 5.12.2019, RC 22/2018, 3.03.2020, RC 115/2018, 11.06.2020, RC 156/2019 o 24.02.2022, RC 176/2021-).

Trasladamos igualmente la doctrina desarrollada en STS IV de 11.02.2020, RC 181/2018: El hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto.

Con abundante cita de precedentes, la STS 852/2016 de 18 octubre, RC 57/2015, subrayaba que, a efectos del conflicto colectivo, la configuración del grupo, como es obvio, no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo. Pero existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en última instancia lo componen, y consiste en que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que a priori y no sujetos a prueba lo configuran, mientras que los trabajadores individuales forman parte o no del anterior en atención a circunstancias personales que en cada caso han de probarse.

Cristalizando tal doctrina, en STS de 21.12.2021, RC 79/2020, expresamos que: "la clave para establecer la diferencia entre un conflicto individual o plural y un conflicto colectivo no reside ni ha residido nunca en el número de sujetos que quedan afectados por la controversia. Por el contrario, la diferencia entre unos y otros se ha venido situando en las características y alcance del interés discutido: si el interés en juego es el propio, personal e individual de cada uno de los trabajadores, se ha considerado que estamos bien ante un conflicto individual -cuando el afectado era un trabajador- o bien ante un conflicto plural -cuando los afectados individualmente eran varios trabajadores-; en cambio, si como afirmaba el art. 151.1 LPL - y reitera el art. 153.1 LRJS-, el interés en litigio es el general de un grupo genérico de trabajadores, se ha estimado que el conflicto era colectivo, con independencia de que fueran muchos o pocos los afectados.

Junto a la existencia de un grupo genérico de trabajadores, que aquí no se discute, la existencia de un verdadero conflicto colectivo requiere la simultánea concurrencia del llamado elemento objetivo, manifestado en el art. 153.1 LRJS por la exigencia de que las demandas afecten a "intereses generales" del grupo genérico de trabajadores. La clave que resulta decisiva y determinante para diferenciar cuando estamos ante un conflicto colectivo y cuando ante un conflicto plural o individual consiste en atender al tipo de valoraciones, más o menos concretas, que el examen y resolución de la cuestión planteada requieren: si la pretensión formulada puede resolverse de forma abstracta, sin atender a situaciones particulares de cada trabajador, habrá que considerar adecuada la vía del proceso de conflicto colectivo; por el contrario, cuando estemos ante demandas cuya solución exija tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, entonces la tramitación habrá de realizarse por la vía del proceso ordinario o el que, en su caso, corresponda."

3. Partiendo de dichos parámetros jurisprudenciales y de aquel suplico, ha de afirmarse que en el supuesto ahora enjuiciado la cuestión que se deduce resulta incardinable en el proceso de conflicto colectivo. Concorre el elemento subjetivo propio de dicha modalidad procesal, ya que el conflicto afecta de forma indiferenciada, indivisible y global a un colectivo unido por intereses comunes -trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional IV, Personal Operativo, afectados por el Convenio Colectivo de Ilunion Seguridad S.A.-, que no requiere de la comprobación de las circunstancias particulares o personales de cada uno de los trabajadores concretamente afectados.

La pretensión de la demanda, el interés genérico que contiene -que la realización de los Reconocimientos Médicos (voluntarios u obligatorios) ha de hacerse en jornada y horario laboral, o, subsidiariamente, se reconozca como tiempo de **trabajo** efectivo la realización de reconocimientos médicos fuera de su horario laboral-, podrá así resolverse de manera abstracta.

No estamos, por tanto, ante un sumatorio de reclamaciones individuales propio del denominado conflicto plural y no colectivo. De esta manera, el cauce de la modalidad procesal de conflicto colectivo resulta idóneo, así



como ajustada a derecho la desestimación de la excepción que realiza la sentencia impugnada de manera motivada.

TERCERO.- 1. Al amparo del art. 207.e) LRJS articula el recurrente la excepción de falta de legitimación activa del sindicato CSIF, en tanto que adherido (y, por tanto, subordinado) a la demanda del Sindicato Aragonés de Servicios, cuya legitimación había decaído al no haber acreditado la implantación suficiente en el ámbito del conflicto. Denuncia la vulneración de los arts. 154 y 155 LRJS, y 13.3 LEC.

La resolución recurrida, tras fundamentar la antedicha falta de legitimación activa del sindicato actor, da noticia de que 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. Y con sustento en las previsiones de los arts. 155 LRJS, 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y 87 del ET, en relación con el art. 13 LEC, precedentes anteriores y la consideración de que la legitimación de CSIF no se cuestionó por las partes al ser sindicato más representativo a nivel estatal, concluye 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 aquí acaece.

2. El marco normativo en el que se sitúa este punto de debate lo han integrado los siguientes preceptos:

- art. 17 LRJS (Legitimación), reflejo del art. 7 CE, al expresar que: "1. Los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes.

2. Los sindicatos de trabajadores y las 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.

En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación (...).

- Art. 155 (Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación) LRJS, ubicado precisamente en la modalidad procesal de Conflictos colectivos que hemos entendido adecuada: "En todo caso, 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."

- Art. 13 (Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados) LEC: "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. En particular, cualquier consumidor o usuario podrá intervenir en los procesos instados por las entidades legalmente reconocidas para la defensa de los intereses de aquéllos.

2. La solicitud de intervención no suspenderá el curso del procedimiento. El tribunal resolverá por medio de auto, previa audiencia de las partes personadas, en el plazo común de diez días.

3. Admitida la intervención, no se retrotraerán las actuaciones, pero el interviniente será considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte o las que el propio interviniente formule, si tuviere oportunidad procesal para ello, aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa.

También se permitirán al interviniente las alegaciones necesarias para su defensa, que no hubiere efectuado por corresponder a momentos procesales anteriores a su admisión en el proceso. De estas alegaciones el Letrado de la Administración de Justicia dará traslado, en todo caso, a las demás partes, por plazo de cinco días.

El interviniente podrá, asimismo, utilizar los recursos que procedan contra las resoluciones que estime perjudiciales a su interés, aunque las consienta su litisconsorte."

Al 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 en manifiesto abuso de derecho o entrañe fraude de ley



o procesal (art. 11.1 LOPJ), nos hemos referido en diversos pronunciamientos, señalando también que "Parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de Intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional." SSTs IV de fechas 20.07.2016, RC 323/2014 o 28.01.2015, RC 35/2014: "la intervención adhesiva impone ciertas limitaciones -aunque podrán hacerse las alegaciones que estimen convenientes e incluso proponer pruebas, lo que no podrá hacer es variar el contenido de la pretensión ni hacer modificaciones sustanciales a la demanda, pues eso no lo puede hacer ni el propio demandante principal (art. 85.1 in fine LRJS).", como explicita la de 11.05.2021, RC 154/2019.

3. Ofrece especial relevancia en este caso el hecho de que la demanda de conflicto colectivo formulada por el Sindicato Aragonés de Servicios (SAS) integraba como codemandada a la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), frente a la que dirigió el correlativo suplico de condena. Resulta incuestionado que la incorporó al litigio desde su inicio como parte demandada, siendo en el acto del juicio oral cuando CSIF manifiesta adherirse a la demanda, ocupando entonces una posición procesal equiparable a la de aquel actor, y no la de tercero interesado, pues no fue llamado en esta calidad de mera parte interesada.

CSIF goza, por tanto y originariamente, de la condición de parte, de un interés cualificado propio, y no la de tercero interviniente adhesivo del art. 13 de la LEC, previsto en sus distintas vertientes para una incorporación posterior en el tiempo al de la formulación de la demanda. Ello no obstante, no está de más poner de relieve que, inclusive para esta última figura, el propio precepto prevé la consideración de parte en el proceso a todos los efectos, pudiendo defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte, aunque éste renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa, y la utilización correlativa de los recursos que procedan contra las resoluciones que estime perjudiciales a su interés, aunque las consienta su litisconsorte.

En STS I de fecha 13.01.2021, RC 312/2018, se explicaba que aquella norma "regula en nuestro ordenamiento procesal la figura de la intervención voluntaria de terceros en el proceso, esto es, de aquellos sujetos que no hallándose personados en el momento inicial del proceso, por no ser originariamente ni demandantes ni demandados, se admite su incorporación a la causa en fase posterior.

Dentro de la intervención voluntaria se distingue por la doctrina y la jurisprudencia entre la intervención principal, la intervención adhesiva litisconsorcial y la intervención adhesiva simple: la primera, se refiere al tercero que se incorpora al proceso para defender un derecho propio e independiente al de las partes iniciales; la segunda, a la intervención de un tercero que alega la cotitularidad de derecho u obligación, objeto del proceso, y defendido ya por una de las partes, de manera que la sentencia que recaiga tendrá sobre él efectos directos y no reflejos, con la consiguiente vinculación de la cosa juzgada (STS de 9 de octubre de 1993, Rec. 487/1991 y, más recientemente, STS de 28 de junio de 2011, Rec. nº 2156/2007); y la tercera, a la intervención de un tercero que no alega la cotitularidad de derecho u obligación alguna, sino su interés en intervenir en el proceso, coadyuvando a la pretensión de una de las partes, por cuanto la resolución que recaiga le puede producir un efecto indirecto o reflejo (STS de 8 de abril de 1994, Rec. nº 1501/1991)."

Por su parte, el citado art. 155 LRJS abrió la vía a la personación como parte en la concreta modalidad de conflicto colectivo, aun cuando no lo haya promovido, al sindicato representativo, de conformidad con los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. El legislador ha querido reforzar la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional.

Y recordemos igualmente que en el presente litigio no consta combatido el hecho atinente al ámbito de implantación de dicha central sindical, ni discutido el ajuste o acomodación que ha verificado CSIF a las pretensiones y suplico de la demanda -que es otra de las exigencias tradicionales a quien se incorpora en el curso del litigio para apoyar la posición de alguna de las partes-, a lo que anudamos la circunstancia de que la excepción de falta de legitimación activa opuesta en la vista recayó exclusivamente sobre el SAS. Igualmente cabe resaltar que este titular de la pretensión no desistió de la misma, sino por mor de la estimación de su falta de legitimación activa.

La legitimación de CSIF, sin embargo, no resultaba cuestionada al ser sindicato más representativo a nivel estatal en los términos del art. 6 de la LOLS, y a esta circunstancia se sumó un dato esencial: por decisión inicial del propio actor promotor de la demanda aquél se constituyó en parte en el proceso desde su formulación. En el seno del mismo, la central sindical permutó su posición procesal -de codemandado a codemandante- al adherirse a las pretensiones del SAS. Resulta obvio que dicho cambio no implicó que CSIF fuera erradicado del procedimiento para más tarde volver a incorporarlo transformando su calificación a la de interviniente adhesivo litisconsorcial.



La consecuencia aparejada a la conservación de su condición de parte, de su vínculo especial, directo y concreto con el objeto del litigio desde que la demanda fue presentada, ha de ser la de ostentar la legitimación pertinente para sostener la pretensión articulada por la parte actora promotora del litigio, aunque hubiera decaído la de ésta, no por el desistimiento de la acción, sino por no haber cumplimentado el principio de correspondencia entre el ámbito del conflicto y su representatividad misma; en la instancia CSIF pudo ejercitar y ejercitó dicha legitimación como codemandante, así fue admitido por la recurrida, sin que consten datos acerca de una oposición de la contraparte.

Adicionar también que, de no haber sido estimada la pretensión, hubiese ostentado el acceso al recurso pertinente. En ese último sentido nos pronunciamos en STS IV (Pleno) de 20.04.2022, RC 206/2021, y así se deriva de la doctrina constitucional al tutelar el principio pro actione como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de acceso a la jurisdicción.

Dicha doctrina del TC viene manifestado que: "Más concretamente, a propósito de la falta de legitimación activa, este Tribunal Constitucional tiene declarado que, al conceder el art. 24.1 CE el derecho a la tutela judicial efectiva a todas las personas que son titulares de derechos e intereses legítimos, están imponiendo a los Jueces y Tribunales la obligación de interpretar con amplitud las fórmulas que las leyes procesales utilicen en orden a la atribución de legitimación activa para acceder a los procesos judiciales (SSTC 24/1987, de 25 de febrero, FJ 2; 93/1990, de 23 de mayo, FJ 2; 195/1992, de 16 de noviembre, FJ 2), circunscribiéndose la función de este Tribunal Constitucional a comprobar que las limitaciones establecidas, en su caso, por el legislador en la determinación de los legitimados activamente para hacer valer una pretensión respetan el contenido del derecho a acceder a la jurisdicción y resultan proporcionadas a la consecución de finalidades constitucionalmente lícitas (STC 10/1996, de 29 de enero, FJ 3; 12/1996, de 20 de enero, FJ 3), así como a censurar aquellas apreciaciones judiciales de falta de legitimación que carezcan de base legal o supongan una interpretación arbitraria, irrazonable o excesivamente restrictiva de la disposición legal aplicable al caso contraria a la efectividad del derecho fundamental (SSTC 285/1993, de 4 de octubre, FJ 2; y 34/1994, de 31 de enero, FJ 3, entre otras muchas, y AATC 136/1991, de 30 de abril; 250/1993, de 19 de julio; 252/1993, de 19 de julio)." (STC 15/2012, de 13 de febrero, RA 3313/2007).

Fracasa en consecuencia este motivo casacional.

CUARTO.- 1. Plantea la mercantil recurrente una excepción adicional. La de falta de acción en razón a la ausencia de un litigio real dado que los trabajadores afectados no cumplimentan la jornada máxima anual. Seguidamente ejemplifica algunos supuestos individuales que demostrarían tal aserto. Al amparo de art. 207.e) LRJS la infracción alcanzaría al art. 153 del mismo texto legal.

La denominada falta de acción es un instituto de creación jurisprudencial. La STS IV de fecha 14.10.2020, RC 40/2019, relacionaba las de 8 de mayo de 2015, recurso 56/2014; 5 de diciembre de 2019, recurso 31/2018; y 9 de enero de 2020, recurso 197/2018, y la explicación acerca de que la falta de acción no tiene en los tribunales laborales un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia, sino que engloba o comprende supuestos diversos. Según las ocasiones la falta de acción se ha identificado:

- "1) Con un desajuste subjetivo entre la acción y su titular.
- 2) Con una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada.
- 3) Con la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas.
- 4) Con una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada."

2. En el caso ahora enjuiciado no concurre soporte alguno que permita neutralizar la realidad del conflicto o del interés litigioso que ya hemos desarrollado en un apartado anterior. Los datos que en sede de recurso extraordinario proporciona la entidad recurrente como sustento de su línea argumental, no constan declarados en la crónica fáctica y tampoco han sido objeto de ningún intento revisorio vía art. 207 d) de la LRJS. Incurre, de esta manera, en el rechazable vicio procesal de la llamada "petición de principio" o "hacer supuesto de la cuestión", que se produce cuando se parte de premisas fácticas distintas a las de la resolución recurrida (SSTS -Sala Primera- de ... 26/05/10 -rec 764/06-; 01/06/10 -rec. 1028/07-; 01/06/10 -rec 349/06-; 02/06/10 -rec. 1138/07-; 10/06/10 -rec 189/06. Y SSTS -Sala Cuarta- ... SG 17/05/17 -rco 240/16-; 05/07/ 17 -rco 244/16-; y SG 12/07/17 -rco 278/16-, relacionadas en STS IV 13.10.2020, RC 132/2019), lo que inexorablemente provoca la desestimación del motivo así estructurado.

QUINTO.- 1. Con la misma cobertura procesal, el último de los que articula el recurso argumenta que la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional vulnera el art. 34 ET y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, en relación con el art. 14 de dicho texto legal y 25 del convenio colectivo de aplicación



(de Ilunion Seguridad), desde un doble plano: el del tiempo efectivo de **trabajo** (acude al art. 2 de la Directiva 2003/88/CEE), y el del carácter voluntario de los reconocimientos (Directiva 89/391/CEE).

Ya se avanzó que la sentencia recurrida ha estimado la pretensión reconociendo el derecho de los trabajadores afectados, pertenecientes al grupo profesional IV -personal operativo, que según el art. 28 del convenio abarca los 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-, a que el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios), se tiene que realizar en jornada y horario laboral, y condena a los demandados, a estar y pasar por esa declaración, así como a los demás efectos que en derecho procedan.

Se apoya en las previsiones de los arts. 25 y 26 del mismo convenio, arts. 14 y 22 de la normativa de prevención y SSTs IV de 7.03.2018, RC 42/2017, y 10.06.2015, RC 178/2014, concluyendo que, a pesar de la ausencia normativa y reglamentaria, o de la voluntariedad de los reconocimientos, 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 lo sean fuera de ella, el tiempo invertido deberá ser tenido en cuenta como tiempo efectivo de **trabajo**.

2. Traeremos aquí varios precedentes jurisprudenciales dictados sobre esta materia.

En STS IV de 26.06.2003, RC 124/2002, expresamos que "la jornada laboral no tiene porqué comprender solo el tiempo de **trabajo** efectivo, como pudiera dar a entender el tenor del número 5 del art. 34. Prueba de ello es que nuestro derecho reconoce expresamente la posibilidad de que, durante la jornada laboral se puedan llevar a cabo determinadas actividades que sin ser estrictamente laborales, sí se integran en la jornada laboral porque están directamente relacionadas con la posición profesional del trabajador (por ejemplo, reconocimientos médicos obligatorios...)".

La STS de 24.09.2004, RC 119/2003, señalaba la inexistencia de condición más beneficiosa incorporada a los **contratos de trabajo** para considerar como tiempo de **trabajo** efectivo el empleado en acudir a consultas médicas, análisis de sangre etc. cuando no hay incapacidad temporal reconocida.

En STS de 10.06.2015, RC 178/2014, dábamos respuesta al conflicto colectivo planteado en torno a la interpretación del art. 22 LPRJ, respecto del personal que trabaja en Brigadas Rurales de Emergencias, con cita de la jurisprudencia constitucional atinente a "la existencia de excepciones al carácter voluntario de los reconocimientos para la vigilancia de la salud. Pese a la ausencia de previsión explícita en el propio artículo 18.1 CE, el derecho en cuestión puede ceder ante razones justificadas de interés general convenientemente previstas por la Ley, entre las que, sin duda, se encuentra la evitación y prevención de riesgos y peligros relacionados con la salud. Ese interés público es, desde luego, causa legítima que puede justificar la realización de reconocimientos médicos también en el marco de la relación laboral (STC 196/2004)".

De la STS de 4.05.2016, RC 169/2015, destacaremos dos pasajes. El primero proyectado sobre la invocación del art. 2.1 de la Directiva 2003/88/CE de 4 de noviembre, acerca del que dijimos que "contiene únicamente las definiciones de los términos que van a ser usados en el propio instrumento normativo comunitario, en concreto la expresión tiempo de **trabajo**; y, por otro lado, porque las Directivas Comunitarias son disposiciones dirigidas a los Estados Miembros de la Unión que quedan obligados a alcanzar los objetivos en ellas señalados, a través de su transposición en normas internas. De esta forma, cuando la Directiva ha sido traspuesta, se aplicará mediante las normas internas que han asumido los criterios y objetivos de la Directiva, por lo que no pueden ser directamente alegables salvo que se denuncie, una falta de transposición o una falta de coordinación de la norma interna respecto de la Directiva Europea, que no es el caso.". El segundo abunda en el concepto de tiempo de **trabajo** efectivo: "En efecto, cuando no hay disposición del tiempo de **trabajo** del trabajador al empresario, no puede hablarse de que pueda existir prestación de **trabajo** efectivo. Es verdad que en algunas ocasiones, la ley otorga la consideración de **trabajo** efectivo a un tiempo en el que no hay prestación de **trabajo**, ni plena disposición; pero ello se hace en atención a unas concretas circunstancias; generalmente, a que tal tiempo redunde, a la postre, en beneficio del empresario."

Por su parte, la STS 7.03.2018, RC 42/2017, confirmó, en el ámbito del sector de la Seguridad Privada, la obligatoriedad de someter a reconocimientos médicos periódicos impuestos por la empresa a los colectivos de vigilantes de seguridad y escoltas; descartó la infracción del principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos al incardinarlo en las excepciones que configura la LPRL en su art 22, en razón a la eventual colisión con otros derechos básicos y fundamentales, y que se revele el reconocimiento médico como



imprescindible en orden a evitar o disminuir los riesgos inherentes al **trabajo**, tanto para el propio trabajador como para los otros trabajadores y las personas objeto de protección.

La doctrina así acuñada se reitera en STS de 21.01.2019, rcud 4009/2016, y en atención a las funciones que los trabajadores afectados realizaban (conductores y quienes prestaban servicios en altura), recuerda que "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**".

3. La demanda de la que dimanaban los presentes autos postulaba que el tiempo empleado en la realización de los reconocimientos médicos (voluntarios u obligatorios) estuviere incluido en la jornada y horario laboral, o subsidiariamente el reconocimiento como tiempo de **trabajo** efectivo, pretensión que ha sido estimada por la sentencia de instancia aseverando que tienen que realizarse dentro de la jornada y horario laboral del colectivo afectado tanto los reconocimientos médicos obligatorios como los voluntarios.

En el plano de delimitación de la Litis indicaremos, por una parte, que aquí no se suscita la cohabitación del principio de voluntariedad y la necesidad, razonabilidad o proporcionalidad en el sometimiento a un reconocimiento médico, y tampoco las excepciones que examinamos en los precedentes anteriormente identificados en aplicación del invocado art. 22 LPRL (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 esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad), pero la conexión con el criterio que allí fijamos es ineludible. Y, por otra, que el actual capítulo fáctico no explicita aquél o aquéllos que han merecido la consideración de reconocimientos médicos obligatorios, su cadencia o contenido.

El debate en esta forma deducido permite ya avanzar la confirmación de la sentencia en el extremo en el que reconoce que la realización de los reconocimientos médicos obligatorios se tiene que efectuar en jornada y horario laboral. Ciertamente no estamos ante una actividad estrictamente laboral, pero nuestro sistema faculta la posibilidad de su incardinación en la jornada laboral al estar directamente relacionadas con la posición profesional de los trabajadores, y el derecho laboral básico a la integridad física, a la seguridad y salud en el **trabajo**.

Aquel desarrollo jurisprudencial lo sustenta con nitidez en el deber de garantía del empresario -la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al **trabajo** (art. 22 LPRL)-, en el derecho laboral a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (art. 4.2 ET), o en la imposición contenida en el art. 19.2 ET de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el **trabajo**, sumando al efecto otro interés preponderante: el del resto de trabajadores o de terceras personas, cuya integridad física y salud pueden depender del estado de salud del colectivo concernido.

Sin olvidar que los reconocimientos médicos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales "están al servicio de la salud y seguridad en la empresa y constituyen un instrumento para que el empresario pueda cumplir con su deber de proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud y del correlativo derecho de todos los trabajadores a obtener tal eficaz protección."; y que tales objetivos, en directa conexión con la prestación de servicios, justifican plenamente que se lleven a cabo dentro de la jornada y tiempo de **trabajo**.

Junto a los reconocimientos médicos señalados como obligatorios situaremos aquellos que, calificados de voluntarios, se correspondan con los diseñados por esa normativa, es decir, todos los que se determinen, establezcan o programen con los objetivos de proporcionar una protección eficaz en materia de seguridad y salud, y que fueren aceptados por los trabajadores. Sirvan de ejemplo los litigios arriba mencionados que determinaron que principio de la voluntariedad en los reconocimientos médicos no implica "la existencia de un derecho absoluto a mantener un estado de opacidad de las condiciones de salud del individuo.", esta vez valorando aquellos casos de trabajadores que se hubieren sometido voluntariamente a los programas de reconocimiento que los sindicatos cuestionaban entonces.

También en esa coyuntura debemos aplicar el criterio de realización en tiempo de **trabajo** pues comparten plenamente los objetivos y finalidad previstos por el legislador y desarrollados por nuestra jurisprudencia: 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.", máxime cuando el colectivo afectado presta aquí servicios análogos de vigilancia de transporte, explosivos, escolta, etc.

Coadyuva a la conclusión anticipada la declaración contenida en la Exposición de Motivos de la LPRL, trasponiendo la Directiva 89/391/CEE -"La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas."-, y, por su relevancia en este punto, lo preceptuado en el art. 14 de la LPRL, al reconocer esa obligación general de seguridad del empresario correlativa al derecho a la protección eficaz de la seguridad y salud frente a los riesgos laborales, y disponer en su apartado 5 que "El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el **trabajo** no deberá de recaer en modo alguno sobre los trabajadores".

La dicción transcrita no ofrece duda alguna: de ningún modo los costes de las medidas pueden recaer sobre los trabajadores. Y siendo que en el sistema de medidas el propio legislador regula las de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, comprensivas a su vez de los reconocimientos médicos (art. 22 del mismo texto LPRL), de su práctica deben resultar indemnes. Esta indemnidad en los costes no figura limitada en el precepto, lo que significa que no cabe circunscribirlos a los meramente materiales (contratación de medios técnicos, sanitarios, etc) -como quizás podría haberse interpretado de utilizar la expresión carga financiera a la que alude la Directiva Marco-, sino que también debe incluir el tiempo destinado a su práctica. De esta manera, para que en modo alguno se trasladen o recaigan los costes sobre los trabajadores, aquellos reconocimientos han de efectuarse en jornada y tiempo de **trabajo** o considerarse como tiempo efectivo de **trabajo**, pues de lo contrario se estarían repercutiendo unos costes que significan una evidente minoración del tiempo disponible fuera de las obligaciones laborales para con tal empleador, imponiendo un gravamen o perjuicio que la ley no ha querido establecer.

Para ir finalizando, matizaremos que no estamos aquí en el debate analizado en STS IV (Pleno) de 16.12.2021, RC 197/2021, que alcanzó también al referido art. 14.5 LPRL, pero que versó sobre la forma de ajustar y compensar los descansos disfrutados por el personal a jornada ordinaria como medida preventiva de fuerza mayor causada por la irrupción del Covid 19, diciendo que "Lo pactado por las partes sobre disfrute de días de descanso con cargo a su bolsa como medida preventiva por fuerza mayor, en marzo de 2020 y luego, en mayo de 2020, fue que el 50% de los descansos producidos entre el periodo que indica se va a reintegrar en las respectivas bolsas de descansos, lo que no implica que aquellas medidas, así pactadas, vengan a contravenir aquel precepto porque las medidas fueron legalmente adoptadas y la normativa permite la compensación de las diferencias que se produzcan como consecuencia de la distribución irregular de la jornada, de manera que, aunque fuera una medida adoptada en prevención de los riesgos laborales, no significa que la misma generase coste a los trabajadores cuando lo que se ha producido es una distribución irregular de la jornada que ha provocado que los trabajadores pasaran a disfrutar de un descanso, que aunque sea consecuencia de una medida excepcional, no supone que deje de tener la naturaleza de tal, dado que consta que se estuvo percibiendo el mismo salario, y que puede ser objeto de compensación tal y como establece el art. 34 del ET. Todo ello sin olvidar que es una compensación a la que pueden adherirse libremente los trabajadores".

Y también cabrá indicar que una decisión diferente merecería, en su caso, aquel eventual reducto litigioso que pudiese versar sobre reconocimientos médicos de naturaleza voluntaria que de forma libre eligiesen los trabajadores fuera del ámbito que acaba de delimitarse. Subrayamos esta ajenidad a fin de clarificar que esa hipótesis no resulta equiparable a la de los reconocimientos médicos voluntarios que, en conexión con la materia y objetivos de prevención, proponga o facilite el empleador, prestando voluntariamente su consentimiento el trabajador, a los que acabamos de aludir en el punto anterior y que son los que enjuiciamos en el presente asunto.

La configuración de la demanda y la controversia resuelta en la actualidad ha pivotado sobre reconocimientos médicos, obligatorios o voluntarios, enmarcados en la política preventiva. No se percibe ningún atisbo de su proyección sobre reconocimientos que, no estando englobados en los anteriores, tampoco determinen la expedición del parte oficial de baja, como son las consultas médicas, análisis clínicos etc., que no serían abonables como tiempo efectivo de **trabajo**. En este sentido lo afirmábamos en la reseñada STS IV 24.09.2004, RC 119/2003, cuando el Convenio Colectivo no contenía regulación alguna de estas ausencias, indicando que el art. 37.3 ET, al referirse "a los supuestos en que el trabajador tiene derecho a ausentarse del **trabajo** con derecho a remuneración, no contempla esta situación como determinante del derecho a que se consideren estas ausencias como tiempo efectivo de **trabajo**.", siempre con la salvedad que el mismo precepto prevé en su letra f) o las que convencionalmente se estableciesen.



SEXTO.- Las precedentes consideraciones abocarán, conforme el postulado del Ministerio Fiscal, a la desestimación del recurso de casación formalizado, confirmación y declaración de firmeza de la sentencia emitida por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

No procede efectuar condena en costas (art. 235.2 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por Ilunion Seguridad, S.A..

Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 2 de marzo de 2020, autos núm. 279/2019, declarando su firmeza.

No procede efectuar condena en costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ