



Roj: **STS 4107/2020 - ECLI:ES:TS:2020:4107**

Id Cendoj: **28079140012020100991**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/12/2020**

Nº de Recurso: **86/2019**

Nº de Resolución: **1077/2020**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ ICAN 2857/2018,**
STS 4107/2020

CASACION núm.: 86/2019

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

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 1077/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D.^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 2 de diciembre de 2020.

Esta Sala ha visto ha visto el recurso de casación formalizado por la representación procesal de ATLANTISEGUR, S.L., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, en fecha 8 de octubre de 2018 [autos 23/2015], en actuaciones seguidas por D. Teodoro , en calidad de Delegado de personal en la empresa Atlantisegur, S.L., frente a Atlantisegur, S.L., sobre impugnación de convenio colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido el Letrado D. Gustavo Tarajano Mesa, en nombre y representación de D. Teodoro .

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por D. Teodoro , en calidad de Delegado de Personal en la empresa Atlantisegur, S.L., se presentó demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, sobre impugnación de convenio colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que: "se dicte sentencia



por la que declare nulo y carente de efectos, como convenio de eficacia general, el convenio colectivo suscrito, por los demandados, en fecha 11 de Abril de 2014".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que se practicaron las pruebas que fueron admitidas, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 31 de agosto de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria. Dicha sentencia fue recurrida ante ésta Excmª Sala del Tribunal Supremo, la cual dictó sentencia con fecha 6 de febrero de 2018 (recurso de casación 10/2017) en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"1) Estimar el recurso de casación interpuesto por D. Teodoro , representado y defendido por el Letrado Sr. Tarajano Mesa.

2) Casar y anular la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (sede en Las Palmas), de 31 de agosto de 2016, en autos nº 23/2015, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Atlantisegur, S.L., la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Atlantisegur, S.A. (D. Juan Miguel, D. Luis Angel, D. Adriano y D^a Araceli) y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de convenio colectivo.

3) Devolver los autos a la Sala de procedencia a fin de que, aceptando la legitimación del demandante en orden a la impugnación del convenio colectivo la empresa Atlantisegur, S.L., dicte sentencia sobre las cuestiones suscitadas por la demanda.

4) No realizar imposición de costas a ninguna de las partes intervinientes".

CUARTO.- Con fecha 8 de octubre de 2018, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, se dictó sentencia cuya parte dispositiva dice: "Que desestimando la pretensión deducida con carácter principal en la demanda interpuesta por D. Teodoro contra ATLANTISEGUR S.L., D. Donato, D. Juan Miguel, Dña. Araceli, D. Luis Angel, D. Adriano y D. Felix, y estimando parcialmente la formulada subsidiariamente debemos declarar como declaramos la inaplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, publicado en el BOE núm. 99, de 25.4.2013, de los siguientes artículos del Convenio Colectivo de Atlantisegur SL:

El art. 5 Compensación y absorción

El art. 10 Jornada laboral

Del art. 11, Vacaciones anuales, los apartados 1 y 2.

El art. 12 Horas extraordinarias, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 24 Desplazamientos, en cuanto a la suspensión de dietas, kilometraje y billetes de transporte.

El art. 25 Traslados, en cuanto al traslado por necesidades del servicio sin compensación.

El art. 26 Movilidad funcional

El art. 27 Cese de la relación laboral

El art. 33 Disposición general sobre el sistema retributivo, en cuanto a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 35 Estructura salarial y otras retribuciones

El art. 36 Sueldo base, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 37 Complemento de antigüedad

El art. 38 Complementos del puesto de trabajo, en cuanto a la retribución de la hora nocturna en 0.10 €.

El art. 39 Horas extraordinarias, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 40 Gratificaciones de rendimiento superior al mes, en cuanto a la supresión de la gratificación por beneficios regulada en el art. 71 de Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

El art. 42 Subida salarial y cláusula de revisión salarial, en cuanto no puede afectar a aquellos derechos que a la fecha de publicación del Convenio Colectivo ya se hubieran materializado, habiendo ingresado en el patrimonio de los trabajadores.

El art. 49 Uniformidad

El art. 50 Seguro colectivo de accidentes".

QUINTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- En las elecciones a representantes de los trabajadores celebradas el día 27.4.2012 en el centro de trabajo de la empresa demandada sito en el Centro Comercial Atlántico, c/ Adargoma s/n, Vecindario (Gran Canaria), con una plantilla de 12 trabajadores, resultó elegido el actor como Delegado de personal.- SEGUNDO.- En las elecciones a representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de la empresa demandada en Lanzarote y Fuerteventura celebradas el día 25.6.2013, resultaron elegidos los siguientes:

D. Juan Miguel

D. Adriano

D^a Araceli

D. Luis Angel

D. Felix

Con fecha 8.7.2013 dichos representantes acordaron constituirse en Comité de empresa, aprobando su Reglamento, interno cuya acta y documento fueron remitidos a la Autoridad Laboral para su registro.- TERCERO.- Con fecha 1.1.0.2013 la empresa demandada dirigió comunicación a cada uno de los miembros del Comité de empresa, que recibieron el mismo día, con el siguiente texto: "Por la presente se le comunica la necesidad de proceder a tener una reunión con todos los representantes de los trabajadores de la empresa, al objeto de ponerles de manifiesto la situación por la que está atravesando la empresa así como las posibles medidas a tomar, todo ello con objeto de permitir la viabilidad económica, presente y futura de la empresa Atlantisegur, S.L., así como el mantenimiento de los puestos de trabajo.- A tal efecto, y por medio del presente escrito se les convoca a una reunión para el día 03 octubre de 2013, a las 8,15 horas en el local sito en la c/ Sevilla, nº 48 Bj-lza. de Puerto del Rosario-Fuerteventura." CUARTO.- A las 13,10 horas del mismo día, la empresa intentó entregar idéntica comunicación al actor en su domicilio y en presencia de sus compañeros D. Leoncio y D. Miguel (este último testigo en juicio) negándose aquel a recogerla alegando ser su día libre. Seguidamente se le dejó copia en el buzón.- A la comunicación se unían los datos de su billete de avión desde Gran Canaria hasta Fuerteventura, para el día 3.10.2013.- QUINTO.- La misma comunicación y con iguales datos le fue remitida por la empresa al actor vía burofax el día 1.10.2013 que aparece entregada el día 4.10.2013, a las 11,35 horas.- SEXTO.- El día 3.10.2013 se constituyó la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa demandada cuya Acta se transcribe seguidamente:

"ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ATLANTISEGUR DE AMBITO NACIONAL

Por la Representación Empresarial:

D. Donato

Por la Representación de tos Trabajadores:

Trabajadores:

'D. Juan Miguel

Dña. Araceli

D. Luis Angel

D. Adriano

D. Felix (asistido por D. Romualdo en calidad de asesor y Don Serafin en calidad de enlace sindical de USO), miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Fuerteventura

D. Teodoro , Delegado de personal del centro Comercial Atlántico Vecindario, de Las Palmas, NO asiste a la presente reunión, a pesar de ser citado por escrito el pasado 01.10.2013, y los asesores de la referida representación social Ambas partes, representación empresarial y representación social, se reconocen mutuamente como interlocutores válidos para negociar conforme a lo dispuesto en el Artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores , por lo que en el presente acto de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 88 del referido texto legal, se procede a la CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA del de la Empresa Atlantisegur, S.L. Dicha Comisión queda formalmente constituida, con las personas indicadas a continuación, en la representación que cada uno ostenta, reconociéndose plena capacidad y legitimación recíproca, a los efectos



previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo): Las partes pactar celebrar una próxima reunión de dicha Comisión Negociadora, en fecha que posteriormente se señalará. Las siguientes reuniones serán acordadas por las partes en dicha reunión (lugar y hora pendientes de confirmación). Al objeto de garantizar la estabilidad del proceso de negociación, las Organizaciones firmantes del presente acta, asumen el compromiso, en su ámbito competencial, de que durante el periodo de negociación del CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ATLANTISEGUR, respetar las fechas de negociación establecidas en la presente acta, siendo estas modificadas cori previo aviso y restablecida de mutuo acuerdo entre las partes. Se producen en la presente reunión las siguientes manifestaciones: PRIMERA- La representación empresarial agradece la presencia de los asistentes, los cuales han sido debidamente citados por escrito. SEGUNDO- Ante el significativo cambio que en los últimos tiempos ha tenido la situación económica del país, tal como conocemos todos los asistentes, numerosas empresas del sector han procedido a realizar descuelgues salariales, ó a publicar sus propios Convenios Colectivos de Empresa, reduciendo con ello los costes fijos, lo que implica que la competitividad de Atlantisegur se vea mermada en gran medida, viéndose obligada a reajustar sus costes fijos para poder ajustar los precios conseguir la viabilidad económica presente y futura de la empresa, manteniendo con ello los puestos de trabajo actuales. Si a ello le unimos la demara en los pagos de la clientela privada, así como el gran déficit de la Administración que desemboca igualmente en continuos retrasos en los pagos Atiantisegur ve necesario el acuerdo entre la empresa y los trabajadores para la subsistencia de la misma, asi como de los puestos de trabajo que genera. TERCERO- La empresa plantea la siguiente alternativa; la negociación y posterior aplicación de un Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, por lo que emplaza a la representación de los trabajadores a que en la próxima reunión, ambas partes expongan los puntos a recoger en dicho Convenio. CUARTO- El Sr Cecilio manifiesta que el proponer la negociación del Convenio Colectivo, es una amenaza y que todo acuerdo que se haga sin contar con el resto de trabajadores, será impugnado por U.S.O. Dicho esto, y siendo las 9:03 horas, abandonan voluntariamente la mesa negociadora los Sres. Romualdo y Serafin . QUINTO.- La representación de los trabajadores manifiesta que en la próxima reunión se expondrán los puntos de negociación del citado convenio." SÉPTIMO.- A las 7.05 horas del día 23.10.2013 la empresa demandada entregó al actor comunicación de fecha 22.10.2013, convocándole para la siguiente reunión de la Mesa Negociadora a celebrar en Puerto del Rosario (Fuerteventura) el día 24.10.2013 a las 8.15 horas, junto con los datos su billete de avión correspondiente, suscribiendo el interesado al pie de la misma lo siguiente: "No conforme. Es mi día libre y no voy con tiempo para solicitar certificado residencia". OCTAVO.- El día 24.10.2013 tuvo lugar la reunión de la Mesa Negociadora con la asistencia de todos los miembros de la Comisión Negociadora salvo el actor, recogándose en Acta las siguientes manifestaciones: "PRIMERA- La representación empresarial hace entrega a la representación social, tanto comité de empresa como sección sindical de Uso de las cuentas anuales de los ejercicios 2010, 2011 y 2012, a los efectos de que dispongan de la documentación que acredita la situación económica de la empresa. SEGUNDO- La empresa emplaza a la representación de los trabajadores a que en la próxima reunión, y previa revisión de la documentación económica que se aporta en este acto ambas partes expongan los puntos a recoger en dicho Convenio, si bien es intención de la empresa proceder a una rebaja en torno del 20% al 25% para garantizar la viabilidad y el futuro de la empresa, estando dispuesto a escuchar propuestas por la representación social. TERCERO.- La representación de los trabajadores manifiesta, que en la próxima reunión se expondrán los puntos de negociación del citado convenio. El representante de USO en el comité de empresa manifiesta que está en contra de un descuelgue y de un convenio de empresa." NOVENO.- Con fecha 4.11.2013 la empresa demandada remitió al actor vía burofax comunicación convocándole para la siguiente reunión de la Mesa Negociadora a celebrar en Puerto del Rosario (Fuerteventura) el día 8.11.2013, a las 8,15 horas, junto con los datos del billete de avión correspondiente, que no pudo entregarsele, dejando aviso. Finalmente aparece entregada el día 28.11.2013, a las 9,55 horas. DÉCIMO.- El día 8.11.2013 tuvo lugar la reunión de la Mesa Negociadora con la asistencia de todos los miembros de la Comisión Negociadora, salvo el actor, recogándose en Acta las siguientes manifestaciones: "PRIMERA.- La representación empresarial agradece la presencia de los asistentes, los cuales han sido debidamente citados por escrito. SEGUNDO- La representación de los trabajadores manifiesta, 'uno ceptarán una reducción del 25% sobre los conceptos salariales y que sea la empresa la que proponga una alternativa. TERCERO.- La empresa pretende seguir adelante con la negociación de un convenio colectivo de empresa, de ámbito estatal. La empresa pretende negociar sobre materias y cuantías concretas, dada la situación actual de la empresa y la situación del sector. Lo que se pretende es acordar medidas que permitan su supervivencia y se trata de acometer medidas que hagan rentable la empresa y la salvación de la misma y de los puestos de trabajo actualmente existentes, por lo que el acuerdo no es un capricho sino de necesidad presente y futura. USO. Manifiesta que se acogerá al convenio Colectivo vigente, sin más propuesta. C.C.O.O. manifiesta que está estudiando una proposición, que será presentada la próxima reunión. Intersindical Canaria manifiesta que está estudiando una proposición, que será presentada la próxima reunión. Se propone continuar la negociación citando a las partes para el día anteriormente mencionado, siendo invitados todos los presentes a seguir negociando y poder alcanzar



posiciones que permitan un acuerdo." DÉCIMOPRIMERO.- Con fecha 25.11.2013 la empresa demandada remitió al actor vía burofax comunicación convocándole para la siguiente reunión de la Mesa Negociadora a celebrar en Puerto del Rosario (Fuerteventura) el día 28.11.2013 a las 8,15 horas, junto con los datos del billete de avión correspondiente que no pudo entregársele, dejando aviso. Finalmente aparece entregada el día 28.11.2013, a las 9,55 horas. DÉCILOSEGUNDO.- El día 29.11.2013 tuvo lugar la reunión de la Mesa Negociadora con la asistencia de todos los miembros de la Comisión Negociadora salvo el actor, recogándose en Acta las siguientes manifestaciones: "PRIMERA- La representación empresarial agradece la presencia de los asistentes, los cuales han sido debidamente citados por escrito. SEGUNDA- La representación de la empresa recuerda que en la última reunión se solicitó de todas las partes la presentación de propuestas de Convenio Colectivo. Con carácter previo, la representación de USO, entrega laudo arbitral de 4 de noviembre de 2013, en virtud del cual se anulan las elecciones sindicales del Centro de Trabajo de Lanzarote. TERCERA.- La empresa, después de preguntar si las partes sociales han traído alguna propuesta, presenta su propia propuesta, que se incorpora a la presente Acta. De igual manera, el sindicato CCOO presenta otra propuesta y el sindicato USO presenta otra propuesta, incorporándose la propuesta de la empresa y de las de los sindicatos antes mencionados a la presente Acta. Por parte de Intersindical, no se presenta ninguna propuesta y solicita un receso de una hora a los efectos de valorar las propuestas de la empresa y de los sindicatos CCOO y USO, para posteriormente, ó bien hacer una propuesta del propio sindicato Intersindical Canaria, ó en su caso, después de valorarlo con el resto de la parte social, hacer una propuesta conjunta. CUARTA.- Después del receso de una hora, todas las partes se reúnen de nuevo, y por parte de Intersindical Canaria se hace una propuesta que se incorpora a la presente acta. Por parte de Intersindical Canaria se señala que ellos estarían dispuestos a debatir más propuestas con el compromiso, por parte de la empresa, de no realizar ERES extintivos durante el periodo en el que se llegue a un acuerdo. Por parte de USO se solicita un plazo de 20 días para valorar todas las propuestas que se han hecho. Por parte de la empresa, se señala que después del tiempo transcurrido todas las partes deberían conocer la línea en la que desean que transcurra la negociación, estando disponibles durante el presente día a agotar todas las horas para intentar llegar a un acuerdo. No obstante, al objeto de poder establecer una contrapropuesta a ambas propuestas, tanto la de Intersindical como la de CCOO, se solicita un receso de media hora por parte de la empresa. Por parte de la empresa, después de transcurrido el receso solicitado, se hace una segunda propuesta de convenio que se incorpora a la presente acta y se entrega copia a todas las partes asistentes, insistiendo en que esta segunda propuesta se aleja del objetivo inicial y de las necesidades de (a empresa, pero con el objeto de intentar llegar a un acuerdo y de acercarse a las propuestas hoy presentadas y de garantizar el futuro y viabilidad de la empresa, hace un esfuerzo para poder llegar a un acuerdo, agradeciendo de igual manera a los sindicatos la presentación de propuestas se acepta por la empresa la propuesta de USO de darle quince días más para valorar todas las propuestas presentadas y se propone continuar la negociación citando a las partes para el día 13 de diciembre de 2013 a las 8:30 horas, quedando convocadas todas las partes a través de la presente acta." DÉCIMOTERCERO.- Con fecha 9.12.2013 la empresa demandada remitió al actor vía burofax comunicación convocándole para la siguiente reunión de la Mesa Negociadora a celebrar en Puerto del Rosario (Fuerteventura) el día 13.12.2013 a las 8.30 horas, junto con los datos del billete de avión correspondiente, que no pudo entregarsele, dejando aviso. Finalmente aparece entregada al interesado el día 19.12.2013. DÉCIMOCUARTO.- El día 13.12.2013 tuvo lugar la reunión de la Mesa Negociadora con la asistencia de todos los miembros de la Comisión Negociadora salvo el actor, recogándose en Acta las siguientes manifestaciones: "PRIMERA- Por parte del apoderado de USO se señala que analizadas las propuestas de todas las partes y la documentación en su día entregada por la empresa, no ven justificación para el descuelgue que se pretende. Asimismo se añade que no se han presentado las cuentas de otras empresas que pertenecen al mismo empresario. Por parte del representante de CCOO en el Comité de Empresa, EL Sr. Juan Miguel , se señala que estarían dispuestos a aceptar la propuesta de la empresa, pero reduciendo el plus de transporte y el plus de vestuario en un 25%. El resto de los puntos propuestos por la empresa se aceptarían. SEGUNDA- Por parte de la empresa y una vez analizada la propuesta de CCOO, esta accede a la reducción del 25% sobre el plus de vestuario, manteniendo la reducción ('del 50% sobre el plus de transporte. Por parte del asesor de Intersindical Canaria se propone que se realice una votación secreta entre los miembros del comité de empresa asistentes a la presente reunión a los efectos de votar si se acepta o no la propuesta de la empresa, que sería la segunda propuesta de convenio que se incorporó al acta de 29.11.2013 con la única variación de que el plus de transporte se reduciría en un 50% y el plus de vestuario se reduciría en un 25% Por parte del representante de Uso se propone que la votación sea a mano alzada, lo cual se acepta de forma unánime por todos los miembros de comité, siendo el resultado de 4 votos a favor de la propuesta antes señalada (2 de CCOO y 2 de Intersindical Canaria) y un voto en contra (USO). TERCERA- La empresa, en aras de continuar con el proceso de negociación del Convenio solicita a la parte social que ha votado a favor de la propuesta que no se ausenten a los efectos de firmar el Acta Final de Negociación del Convenio Colectivo con acuerdo. Por parte del apoderado de USO se solicita antes de la firma de la presente acta que se exhiba la documentación de citación a D. Teodoro Delegado de personal del centro Comercial Atlántico Vecindario de Las Palmas. Por parte de la empresa, se exhibe el burofax de 09.12.2013 remitido al Sr. Teodoro , el cual



se incorpora y se adjunta al acta." DÉCIMOQUINTO.- Con fecha 23.12.2013 la empresa demandada remitió al actor vía burofax comunicación convocándole para la siguiente reunión de la Mesa Negociadora a celebrar en Puerto del Rosario (Fuerteventura) el día 27.12.2013 a las 9.00 horas, junto con los datos del billete de avión correspondiente, que no pudo entregarse, dejando aviso. Finalmente aparece entregada al interesado el día 23.1.2014. DÉCIMOSEXTO.- El día 27.12.2013 la Mesa Negociadora sin que conste la asistencia del actor, alcanzó los siguientes acuerdos: "ACTA DE FINAL DE NEGOCIACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO Reunidos en Puerto del Rosario, el día 27 de diciembre de 2013, la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, S.L. los trabajadores de la empresa, la cual se dedicada a la vigilancia y protección de bienes y personas a nivel nacional, asistiendo los siguientes miembros: Por la parte empresarial, Don Donato , en representación de Atlantisegur, SL. Por la parte Social, D. Adriano (CCOO) D. Juan Miguel (CCOO) D. Araceli (Intersindical Canaria) D. Luis Angel (Intersindical Canaria) D. Felix (USO) Después de las reuniones y sesiones de negociación celebradas entre las partes desde la fecha de constitución de la Comisión Negociadora, el día 13 de diciembre de 2013, se ha acordado un Convenio Colectivo de la Empresa Atlantisegur, S.L, CIF: B-35.747.799. durante los años 2013, 2014 y 2015. Ambas partes, representación empresarial y representación social, se reconocen como interlocutores válidos y con legitimidad para negociar. por lo que en el presente acto proceden a adoptar los siguientes ACUERDOS: Primero.- Que se ha llegado a un acuerdo sobre el texto final para el Convenio Colectivo de carácter de empresa de Atlantisegur. S.L. y los trabajadores de la empresa Atlantisegur dedicada a la vigilancia y protección de bienes y personas, vigente para los años, 2013, 2014 y 2025, manifestándose que el mismo comprende los siguientes puntos: 1º- Ámbito temporal: 2013-2015. 2º- Ampliación de la jornada laboral a 1826 horas de trabajo efectivo anual. 3º- Fijar como fecha de pago del 1 al 10 de cada mes vencido. 4º- Reducción de los conceptos salariales en el siguiente extremo: - Eliminación de la Paga Extra de Beneficios. - Reducción al 30% del plus de transporte - Reducción de un 25% del plus de vestuario. - Eliminación de los pluses de: Fines de semana y festivos y plus de 24 y 31. - Plus de trabajo nocturno: 0,10 € 5º- Congelación salarial 2013-2015. 6º- Tiempo de vacaciones: 30 días naturales por año de servicio. 7º- Eliminación de dietas y kilometraje. 8º- Se congelará el devengo de la antigüedad durante los ejercicios 2013-2015. 9º- Permisos retribuidos de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, 10º- Precio hora Extraordinaria: 6,91 €. 11º- Importe a percibir por el concepto de Vacaciones: lo mismo que una paga; 916,06 €, 12º- En cuanto a la garantía de estabilidad, la empresa si aceptaría que no se produjeran durante la vigencia del convenio, extinciones de contrato colectivas motivadas en causas económicas, no así por causas organizativas y productivas. 13º - Extensión de las mismas condiciones al resto de las categorías existentes en la empresa. Segundo.- Se da lectura al articulado y texto íntegros del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, S.L., para los años 2013 a 2015, el cual consta de 52 (CINCUENTA Y DOS) artículos, 2 (DOS) anexos: ANEXO I.- Tabla salarial año 2013 a 2015 (0.1 .01 .2013-31.12.2015), ANEXO II- Autorización, todo ello contenido en un total de 24 (VEINTICUATRO) páginas correspondientes al texto y anexos del convenio.

Ambas partes aceptan el Convenio Colectivo para los años 2013, 2014 y 2015, y consecuentemente firman 4 (CUATRO) ejemplares originales del mismo, impresos a doble cara. Tercero.- Ambas partes, representación empresarial y representación de los trabajadores (Comité de Empresa), delegan en el Graduado Social de la empresa Dña. Adelaida , el trámite del registro e inscripción de dicho convenio en el REGCON (Registro de Convenios Colectivos del Gobierno de Canarias) de la Autoridad Laboral Provincial de Las Palmas y posterior publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia. Sin más asuntos que tratar, a las 9:10 horas del día al principio indicado, se dio por finalizada la reunión, de la cual se levanta la presente ACTA FINAL DE NEGOCIACIÓN del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, S.L., para los años 2013 a 2015, que consta de tres folios, que firman los asistentes, en 4 (CUATRO) copias originales de la misma impresas a una cara, en prueba de conformidad y aceptación con lo tratado y acordado en esta, y a los efectos legales oportunos. Y en prueba de conformidad, ambas partes firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados." DÉCIMOSEPTIMO.- Mediante resolución de la Directora General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias de 18.4.2014 se ordenó la inscripción del Convenio Colectivo en el Registro , publicándose en el BOC nº 78, de 23.4.2014. DÉCIMOCTAVO.- Con fecha 9.5.2014 la empresa demandada remitió al actor vía burofax comunicación con el siguiente texto: "Estimado Sr.: Con fecha de 23 de abril de 2014 se ha procedido a la publicación en el Boletín Oficial de Canarias, de la Resolución de 11 de abril de 2014, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Atlantisegur, 2013-2015, la cual está a su disposición en la sede de esta empresa sita la C/ Chopin, 58-B de Vecindario. Dicho texto, será de aplicación a todo el personal de la empresa, siendo su ámbito de aplicación el de toda la Comunidad Autónoma de Canarias. Quedando a su disposición para cualquier aclaración que precisen al respecto. Atentamente" La comunicación aparece entregada al interesado el día 29.5.2014. DÉCIMONOVENO.- El número total de trabajadores de la empresa es de 192. VIGÉSIMO.- Los artículos 5, 10, 11, 12, 23, 24, 25, 26, 27, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 49 y 50 del Convenio Colectivo de Atlantisegur, S.L. publicado en el BOC núm.78, de 23.4.2014 con vigencia desde 1.1.2013, establecen lo siguiente:



"Artículo 5.- Compensación y absorción. Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 10. - Jornada laboral. La jornada laboral pactada en cómputo anual para el periodo de duración del presente Convenio es de 1826 horas de trabajo efectivo en cómputo mensual, con una horquilla entre 130 y 190 horas mensuales. En caso de contratación a tiempo parcial esta horquilla se ajustará proporcionalmente a las horas contratadas. No obstante, la empresa, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el presente convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 11.- Vacaciones anuales. 1. Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, que lleve un año al servicio de la empresa, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones retribuidas. 2. Se abonarán las vacaciones por el mismo importe que el que resulte una paga, más el Complemento Personal de Antigüedad en aquellos casos en los que el trabajador ya viniera percibiéndole a la entrada en vigor de este Convenio. 3. Se establecerá un turno rotativo del disfrute de las vacaciones negociado entre la empresa y la representación de los trabajadores. El trabajador conocerá la fecha de inicio de las vacaciones, al menos dos meses antes del inicio de las mismas. 4. Debido a la naturaleza de la actividad de la empresa, se pacta el reparto de las vacaciones del 15 de enero al 15 de diciembre, no pudiendo disfrutar vacaciones en el periodo comprendido entre el 16 de diciembre y el 14 de enero.

Artículo 12.- Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 6 del presente convenio colectivo y se abonarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, siendo su importe el de 6,91 euros para el periodo de duración del presente Convenio.

Artículo 23.- Lugar de Trabajo. Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.- A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquel. Es decir, se procurará dentro de la medida de lo posible que cada trabajador preste sus servicios dentro de la localidad de residencia y un centro lo más cercano posible al domicilio como medio de colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar, constituyendo un objetivo a conseguir, no será sin embargo, en modo alguno obligatorio para la empresa puesto que prevalecen los objetivos de productividad fijados a fin de garantizar la competitividad de la empresa en el mercado. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, y sí a los correspondiente pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 24.- Desplazamientos. Dada la voluntad de la empresa expresada en el artículo anterior de optimizar la movilidad geográfica del personal minimizando desplazamientos, durante la vigencia del convenio colectivo no se devengará compensación económica alguna por este concepto. Los trabajadores de esta empresa, serán contratados específicamente para prestar servicios en cualquiera de los centros de trabajo que se deriven de los contratos suscritos entre el empleador y sus clientes, no estableciéndose compensación económica alguna dado que el contenido de la obligación laboral consiste precisamente, en desplazarse periódicamente a los distintos centros de trabajo con los que cuenta la empresa Atlantisegur, S.L., derivados de sus contratos, siendo la movilidad geográfica consustancial a la prestación de servicio.

Artículo 25.- Traslados. Se entiende por traslado del personal aquel desplazamiento fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas. 1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración



que los por el ocupados. 2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. 3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente. El traslado no dará derecho a dietas. En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. En el caso de concurrencia de solicitudes, la fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo. En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador este acudirá a la jurisdicción competente. El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 26. - Movilidad Funcional. La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio. Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría. Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido. El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional, todo ello atendiendo a lo establecido por el artículo 39 del E.T. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración. La movilidad entre puestos de trabajo del mismo grupo profesional será libre y estará sujeta al poder ordinario de dirección de la empresa.

Artículo 27.- Cese de la relación laboral. 1. El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. 2. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. 3. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. 4. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles. 5. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. 6. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. 7. La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto. 8. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja.

Artículo 33. - Disposición General. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 10 del presente Convenio. El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los diez primeros días hábiles de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del

mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 35.- Estructura salarial y otras retribuciones. La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente. a) Sueldo base. b) Complementos: 1. Personales: * Antigüedad. 2. De puestos de trabajo: * Peligrosidad. * Plus de trabajo nocturno. 3. Cantidad o calidad de trabajo: * Horas extraordinarias. c) De vencimiento superior al mes: * Gratificación de Navidad. * Gratificación de Julio. d) Indemnizaciones o suplidos: * Plus de Distancia y Transporte. * Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 36. - Sueldo base. Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 37.- Complemento personal de antigüedad. Se pacta expresamente la supresión de este complemento para todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio no lo perciban. Para aquellos trabajadores que ya lo viniesen percibiendo, continuarán con la percepción del mismo, si bien pasará a



integrarse en un complemento ad personam compensable y absorbible y desde el 1 de enero de 2013 no se devengarán nuevas cantidades por trienios o quinquenios.

Artículo 38.- Complementos de puesto de trabajo. a) Peligrosidad.- El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, está obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 139,02 euros al mes o un precio por hora de 0,86 euros durante los años 2013 a 2015. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,62 euros mensuales, para los años 2013 a 2015. En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando estos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas. Los importes del plus de peligrosidad podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones. b) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 6 del presente Convenio colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas, por importe de 0,10 euros la hora nocturna.

Artículo 39.- Horas extraordinarias. Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40.- Gratificaciones de vencimiento superior al mes. 1. Gratificación de julio y Navidad. el personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes: 1.1. Gratificación de julio: se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio. El importe de esta gratificación para los años 2013 a 2015 será de 916,06 euros, a los que habrá que incluirle el complemento personal de Antigüedad. 1.2. Gratificación de Navidad: se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre. El importe de esta gratificación para los años 2013 a 2015 será de 916,06 euros, a los que habrá que incluirle el complemento personal de Antigüedad. El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

Artículo 49.- Uniformidad. La Empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme. Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano. Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas. Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren. En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas. Las Empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos. Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Particular de Campo serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 50. - Seguro colectivo de accidentes. La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital para los años 2013 euros/por un capital de 29.683,66 euros por muerte y de 37.805,95 euros por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Para el año 2014, los capitales asegurados por muerte ascenderán a 30.460,19 euros y los capitales asegurados por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez, ascenderán a 38.794,95 euros. En el año 2015 se reunirá la Mesa Negociadora a efectos de establecer los capitales asegurados por muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez". VIGÉSIMOPRIMERO.- Los artículos 8, 41, 45, 42, 35, 36, 38, 39, 40, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 75 y 81 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, publicado en el BOE núm. 99, de 25.4.2013, con vigencia desde 1.1.2012 establecen lo siguiente:

"Artículo 8. Compensación, absorción y garantía "ad personam". Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.



Artículo 41. Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, con una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial esta horquilla se ajustará proporcionalmente a las horas contratadas. No obstante, las Empresas, de acuerdo con la Representación de los Trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas. Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas. Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad, b) en el trabajo a turnos. Los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de Ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimentaria que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dichos trabajadores, la jornada será de 1782 horas. Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario. Para el personal no operativo el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario. Las Empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos. Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de, al menos, un fin de semana al mes -sábado y domingo-, salvo en los siguientes supuestos: a) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días. b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días. c) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente. d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación. Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un sistema de cuadrantes anuales respecto a los servicios fijos y estables sobre la base de los criterios que más abajo se establecen, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquellos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas como incrementos del nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año. Criterios: a) El cuadrante será entregado a los trabajadores afectados y a la representación legal de los trabajadores. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto. b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1782 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completo o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación a tiempo parcial. En cada servicio se realizará un cuadrante en el que se recogerán los días de servicio, así como los descansos correspondientes y las vacaciones, manteniendo el mismo una frecuencia de trabajo, descansos y turnos equilibrada entre todas las personas que realicen el servicio, teniendo siempre en el horizonte la garantía de las 1782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que voluntariamente pueda realizar el trabajador. c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación a los trabajadores adscritos voluntariamente a servicios de fin de semana, a los contratados expresamente para estos días, a aquellos que estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa. d) El trabajador libraré, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre. e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores. f) En cualquier caso,



y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de los trabajadores asignados a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan. g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo el trabajador es asignado a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia. h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales, expresamente se acuerda realizar un escalado organizativo conforme al siguiente esquema, que afectará, como se ha dicho, exclusivamente a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos: 1. A 31/12/2013 el 35 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual. 2. A 31/12/2014 el 65 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual. i) Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y la empresa en aquellos servicios que por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos. En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante. Las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijaran anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación de los trabajadores y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constaran los días laborales, y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada trabajador recibirá copia de su calendario anual. Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador. La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo.

Artículo 45. Vacaciones. Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes: 1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio colectivo que lleve un año al servicio de las mismas. 2. Se abonarán por el "total" de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios- Quinquenios) además de la parte proporcional del plus de peligrosidad correspondiente a los doce últimos meses. 3. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones. 4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. 5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

Artículo 42. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 41 de este Convenio colectivo (1.782 horas anuales o 176 mensuales o 162 horas en el caso del mes de febrero), y se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor de la hora extraordinaria, según la categoría laboral del trabajador, se tomará como mínimo el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario en cómputo anual, integrado por los conceptos establecidos en el Convenio de salario base, conceptos salariales de las pagas extraordinarias y, en su caso, los pluses que correspondan de Peligrosidad mínimo, de Peligrosidad garantizado, de Actividad, de Escolta, de Residencia en Ceuta y Melilla y antigüedad, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso, quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el Convenio colectivo, como el Plus de Distancia y Transporte y Plus de Mantenimiento de Vestuario y otras indemnizaciones y suplidos. Adicionalmente, si durante la



realización de la hora extraordinaria concurrirá alguna de las circunstancias o condiciones que dan lugar al devengo de alguno de los complementos o pluses funcionales variables de peligrosidad variable, responsable de equipo, radioscopia aeroportuaria, radioscopia básica, plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, en los términos regulados en el artículo 69 del Convenio colectivo, al valor de la hora extraordinaria se añadirá el importe hora del complemento o plus devengado que corresponda. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de vigilancia o de conducción de caudales, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, siempre que no se haya compensado en descanso, se abonará como horas extraordinarias.-

Artículo 35. Lugar de Trabajo.- Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de seguridad y vigilancia, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores.- El personal de las Empresas que desempeñen tareas de vigilancia podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, destinando a ser posible, para cada lugar de trabajo, a aquellos trabajadores del servicio de seguridad y vigilancia que residan más cerca de aquél.- Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, y sí a los correspondiente pluses de distancia y transporte pactados.- Se acuerda constituir Comisiones Paritarias a los efectos de determinar los límites de cada una de las Macroconcentraciones urbanas o industriales a que se refiere este artículo.- Tales Comisiones habrán de constituirse en el plazo de 1 mes a contar desde la fecha en que una de las partes requiera a la otra con tal finalidad, el domicilio a efectos de citaciones de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Marqués de Urquijo, 5, Segunda Planta, 28008 Madrid.

Artículo 36. Desplazamientos.- Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 35 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además el importe del billete en medio de transporte idóneo.- Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, a razón de 0,26 euros el kilómetro, durante la vigencia del Convenio.-

Artículo 38. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio; previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los



familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 39. Movilidad Funcional.

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.- Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.- Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo al sustituido.- El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.- Las Empresas evitarán reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.- Procurarán las Empresas que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Artículo 40. Terminación de la Relación Laboral.

El cese de los trabajadores en las Empresas tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, incluyéndose entre ellas lo previsto en el artículo 14 de este Convenio.- En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y las Empresas vendrán obligadas a suscribir el acuse de recibo.- La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.- Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha de la baja y el finiquito no tendrá carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas desde su entrega.

Artículo 64. Disposición General.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 41 del presente Convenio.- El pago del salario se efectuará por meses vencidos en los tres primeros días hábiles y dentro, en todo caso, de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 66. Estructura salarial y otras retribuciones.

La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente:

a) Sueldo base.

b) Complementos:

1. Personales:

Antigüedad.

2. De puestos de trabajo:

Peligrosidad.



Plus escolta.

Plus de actividad.

Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de Radioscopia Aeroportuaria.

Plus de Radioscopia básica.

Plus de Fines de Semana y festivos - Vigilancia.

Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.

c) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Beneficios.

d) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de Distancia y Transporte.

Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 67. Sueldo base.

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.- El sueldo base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la Empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo base será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior al correspondiente a cuatro horas.

Artículo 68. Complemento personal de antigüedad.

Todos los trabajadores, sin excepción de categorías, disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio, de acuerdo con el siguiente régimen de devengo del Complemento Personal de Antigüedad, establecido por las siguientes normas:

a) Los Trienios devengados hasta el 31/12/96 se mantienen en las cuantías que se relacionan a continuación, sin que experimenten en el futuro incremento económico alguno y se aplican de acuerdo con la categoría laboral que tuviera el trabajador a la fecha final de la maduración del trienio antes del 31.12.96.

Tabla de valores trienios

Categorías Valor trienio

- Euros

Personal Directivo, Titulado y Técnico

Director Gerente 59,24

Director Comercial 53,12

Director Técnico 53,12

Director de Personal 53,12

Jefe de Personal 46,99

Jefe de Seguridad 46,99

Titulado Superior 46,99

Titulado Medio 40,87



Delegado Provincial- Gerente 40,87

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera 38,17

Jefe de Segunda 35,35

Oficial de Primera 30,09

Oficial de Segunda 28,28

Azafata 25,45

Auxiliar 25,45

Telefonista 21,20

Aspirante 17,97

B) Técnicos y Especialistas de Oficina:

Analista 46,99

Programador de Ordenadores 40,87

Programador/Grabador de Ordenadores 30,09

Delineante Proyectista 35,35

Delineante 30,09

C) Comerciales:

Jefe de Ventas 38,17

Técnico Comercial 35,35

Vendedor 31,10

Mandos Intermedios

Jefe de Tráfico 34,62

Jefe de Vigilancia 34,62

Jefe de Servicios 34,62

Encargado General 34,62

Inspector 31,80

Personal Operativo

A) Juramentado:

Vigilante Jurado- Conductor 27,61

Vigilante Jurado- Transporte 25,61

Vigilante Jurado 25,51

Vigilante Jurado de Explosivos 25,51

B) No Juramentado:

Guarda de Seguridad 21,28

Operador C.R. Alarmas 21,28

Contador- Pagador 21,28

Personal de seguridad Mecánico- Electrónica

Encargado 39,87

Oficial de Primera 37,13

Oficial de Segunda 32,76



Oficial de Tercera 28,40
 Ayudante Encargado 21,57
 Especialista de Primera 21,57
 Especialista de Segunda 20,09
 Revisor de Sistemas 30,13
 Aprendiz 18,46
 Personal de Oficios Varios
 Oficial de Primera 32,14
 Oficial de Segunda 25,43
 Ayudante 21,19
 Peón 21,22
 Aprendiz 17,98
 Limpiadora 21,22
 Personal Subalterno
 Conductor 25,73
 Ordenanza 23,35
 Almacenero 23,35
 Botones 17,98

b) Desde el 01/01/97 los aumentos a que hubiere lugar por este concepto de Complemento de Antigüedad consisten en Quinquenios, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumple el quinquenio.

Los valores correspondientes a quinquenios para los años 2012 y 2013 serán los siguientes:

Tablas valores quinquenios años 2012 y 2013

Categorías Quinquenio

- Euros

Personal Directivo, Titulado y Técnico

Director Gerente 85,10

Director Comercial 76,32

Director Administrativo 76,32

Director Técnico 76,32

Director de Personal 76,32

Jefe de Personal 67,52

Jefe de Seguridad 67,52

Titulado Superior 67,52

Titulado Medio/ Técnico prevención superior 58,74

Delegado Provincial- Gerente 58,74

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera 58,86

Jefe de Segunda 50,80

Oficial de Primera 43,24



Oficial de Segunda 40,63

Azafata/o 36,57

Auxiliar 36,57

Telefonista 30,45

Aspirante 25,83

B) Técnicos y Especialistas de Oficina:

Analista 67,52

Programador de Ordenador 58,74

Programador/Grabador de Ordenadores 43,24

Técnico formación/ T. prevención intermedio 50,80

Delineante Proyectista 50,80

Delineante 43,24

C) Comerciales:

Jefe de Ventas 54,86

Técnico Comercial 50,80

Vendedor 44,69

Mandos Intermedios

Jefe de Tráfico 49,74

Jefe de Vigilancia 49,74

Jefe de Servicios 49,74

Jefe de Cámara o Tesorería 49,74

Inspector 45,69

Coordinador de servicios 45,69

Supervisor de CRA 43,74

Personal Operativo

A) Habilitado:

Vigilante de Seguridad Transporte-

Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte

de Explosivos Conductor 39,68

Vigilante de Seguridad Transporte

y Vigilante de Seguridad de Transporte

de Explosivos 36,79

Vigilante de Explosivos 36,23

Vigilante de Seguridad 36,23

Guarda Particular de Campo 36,23

Escolta 36,23

B) No Habilitado:

Operador C.R. Alarmas 30,60

Contador- Pagador 30,60

Personal de seguridad Mecánico- Electrónica

Encargado 57,28



Ayudante Encargado 31,01
Revisor de Sistemas 43,32
Oficial de Primera 53,35
Oficial de Segunda 47,08
Oficial de Tercera 40,82
Especialista 31,01
Operador de Soporte técnico 33,22

Aprendiz 26,53
Personal de Oficios Varios
Oficial de Primera 46,18
Oficial de Segunda 36,54
Ayudante 30,48
Peón 30,48

Aprendiz 25,85
Personal Subalterno
Conductor 36,98
Ordenanza 33,55
Almacenero 33,55
Limpiador- limpiadora 30,48

Los valores correspondientes a quinquenios para el año 2014 serán los siguientes:

Tablas valores quinquenios año 2014

Categorías Quinquenio

Euros

Personal Directivo, Titulado y Técnico

Director Gerente 87,33

Director Comercial 78,31

Director Administrativo 78,31

Director Técnico 78,31

Director de Personal 78,31

Jefe de Personal 69,29

Jefe de Seguridad 69,29

Titulado Superior 69,29

Titulado Medio/ Técnico prevención superior 60,28

Delegado Provincial- Gerente 60,28

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera 56,30

Jefe de Segunda 52,31

Oficial de Primera 44,37

Oficial de Segunda 41,70

Azafata/o 37,53



Auxiliar 37,53

Telefonista 31,24

Aspirante 26,51

B) Técnicos y Especialistas de Oficina:

Analista 69,29

Programador de Ordenador 60,28

Programador/Grabador de Ordenadores 44,37

Técnico formación/ T. prevención intermedio 52,13

Delineante Proyectista 52,13

Delineante 44,37

C) Comerciales:

Jefe de Ventas 56,30

Técnico Comercial 52,13

Vendedor 45,86

Mandos Intermedios

Jefe de Tráfico 51,04

Jefe de Vigilancia 51,04

Jefe de Servicios 51,04

Jefe de Cámara o Tesorería 51,04

Inspector 46,89

Coordinador de servicios 46,89

Supervisor de CRA 44,89

Personal Operativo

A) Habilitado:

Vigilante de Seguridad Transporte-
Conductor y Vigilante de Seguridad
de Transporte de Explosivos Conductor 40,72

Vigilante de Seguridad Transporte y
Vigilante de Seguridad de Transporte
de Explosivos 37,75

Vigilante de Explosivos 37,18

Vigilante de Seguridad 37,18

Guarda Particular de Campo 37,18

Escolta 37,18

B) No Habilitado:

Operador C.R. Alarmas 31,40

Contador- Pagador 31,40

Personal de seguridad Mecánico- Electrónica

Encargado 58,78

Ayudante Encargado 31,82

Revisor de Sistemas 44,45



Oficial de Primera 54,74
Oficial de Segunda 48,31
Oficial de Tercera 41,89
Especialista 31,82
Operador de Soporte técnico 34,09
Aprendiz 27,23
Personal de Oficios Varios
Oficial de Primera 47,39
Oficial de Segunda 37,50
Ayudante 31,27
Peón 31,27
Aprendiz 26,53
Personal Subalterno
Conductor 37,95
Ordenanza 34,43
Almacenero 34,43
Limpiador- limpiadora 31,27

c) La acumulación de los incrementos salariales por antigüedad que resultaren aplicables en régimen tanto de trienios como quinquenios, no podrán en ningún caso, suponer más del 10 % del Salario Base a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 %, como máximo, a los 25 o más años.

Artículo 69. Complementos de puesto de trabajo.

a) Peligrosidad: El personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente, por este concepto, el complemento salarial señalado en el presente artículo o en el Anexo de este Convenio.- 1. Los Vigilantes de Seguridad de Transporte y de Explosivos Conductores, Vigilantes de Seguridad de Transporte y Transporte de Explosivos y Vigilantes de Explosivos, percibirán mensualmente, por este concepto, los importes que figuran en las tablas de retribuciones del Anexo de este Convenio.- El importe del plus de peligrosidad para los Vigilantes de Seguridad de Transporte Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte será de 139,02 euros en 2012 y 2013 y 142,66 euros en 2014.- El importe del Plus de Peligrosidad para Los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos-Conductor, Vigilantes de Seguridad de Transporte de Explosivos será de 148,05 euros para los años 2012 y 2013, y 151,92 euros para el año 2014.- El Vigilante de Seguridad de Explosivos, percibirá por este concepto 162,72 euros mensuales para los años 2012 y 2013 y 166,98 euros para el año 2014.- 2. Los Vigilantes de Seguridad de Vigilancia cuando realicen servicio con arma de fuego reglamentaria percibirán un plus de peligrosidad de 139,02 euros al mes o un precio por hora de 0,86 € durante los años 2012 y 2013 y de 142,66 euros al mes o un precio por hora de 0,88 € durante el año 2014.- 3. Sin perjuicio de la naturaleza del plus de peligrosidad como plus funcional, se garantiza a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo equivalente a 18,62 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para los años 2012 y 2013, y de 19,11 euros mensuales, abonables también en pagas extraordinarias y vacaciones, para el año 2014.- En el caso de que realizaran parte o la totalidad del servicio con arma, percibirán el importe correspondiente a las horas realizadas con arma, siempre y cuando esta cantidad mensual superara los importes mínimos garantizados previstos en el párrafo precedente, quedando éstos subsumidos en dicha cantidad mensual. Es decir, percibirá el mayor importe de las dos cuantías, nunca la suma de ambas.- Los importes del plus de peligrosidad señalados en este apartado letra a) puntos 2 y 3, podrán ser abonados por las empresas en once pagas, incluyéndose en las mismas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y vacaciones.- b) Plus escolta: El personal descrito en el artículo 22 A.3 c), cuando realice las funciones establecidas en el citado precepto, percibirá, como mínimo por tal concepto, la cantidad de 269,72 € mensuales o 1,66 € por hora efectiva como complemento durante los años 2012 y 2013 y la cantidad de 276,78 € mensuales o 1,71 € por hora efectiva como complemento durante el año 2014.- c) Plus de Actividad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente



Convenio, con las siguientes condiciones particulares para las categorías laborales que a continuación se detallan:

1. Personal de Transporte de Fondos (Vigilante de Seguridad de Transporte-Conductor y Vigilante de Seguridad de Transporte): El plus de actividad queda fijado en 162,46 euros para los años 2012 y 2013 y 166,70 euros para el año 2014. Este plus compensa las actividades del sector del transporte de fondos en lo que se refiere a cajas de transferencia, cajeros automáticos, centros comerciales, gestión informática de las rutas y de la metodología de atención al cliente, las modificaciones en la actividad derivada de la supresión de sucursales del Banco de España y la creación de las S.D.A.-

2. Contadores-pagadores: En relación con los contadores-pagadores, el plus de actividad en compensación de las nuevas actividades que puedan afectar a esta categoría señaladas en el primer párrafo del apartado 1 de la letra c) de este artículo abonable en pagas extraordinarias y vacaciones se fija en 62,06 euros para los años 2012 y 2013, y 63,67 euros para el año 2014.

3. En relación con el resto de categorías, el plus de actividad para los años 2012, 2013 y 2014 corresponderá al que figure en las tablas de retribuciones del Anexo Salarial.

d) Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Inspector u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del sueldo base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

e) Plus de Radioscopia Aeroportuaria: El vigilante de seguridad que utilice la Radioscopia Aeroportuaria en la prestación de sus servicios en las instalaciones de los aeropuertos, percibirá como complemento de tal puesto de trabajo, mientras realice el mismo, la cantidad de 1,28 euros por hora efectiva de trabajo durante los años 2012 y 2013 y 1,31 euros por hora efectiva de trabajo durante el año 2014.

Se exigirá, como requisito previo para acceder a este puesto de trabajo, que el trabajador acredite haber realizado un curso de formación específico sobre el uso y funcionamiento de la Radioscopia Aeroportuaria, impartido por personal técnico con conocimientos suficientes en este tipo de aparatos, sin el que no podrá, en todo caso, desempeñar el citado servicio.

f) Plus de Radioscopia Básica: El Vigilante de Seguridad que utilice la radioscopia en puestos de trabajo que no sean instalaciones aeroportuarias percibirá como complemento de tal puesto de trabajo durante los años 2012, 2013 y 2014, la cantidad de 0,19 € por hora efectiva de trabajo, mientras realice aquel servicio.

g) Plus de Trabajo Nocturno: Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 41 del presente Convenio colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran de cuatro o más horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas.

Cada hora nocturna trabajada se abonará, de acuerdo con cada categoría, con arreglo a las siguientes tablas:

Valores Horas Nocturnas 2012 y 2013

Categorías 2012 y 2013

- Euros

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera 1,50

Jefe de Segunda 1,34

Oficial de Primera 1,15

Oficial de Segunda 1,11

Azafata/o 0,98

Auxiliar 0,98

Telefonista 0,82



Aspirante 0,71

B) Técnicos y Especialistas de Oficina:

Programador de Ordenador 1,60

Operador/Grabador de Ordenadores 1,15

Técnico formación/ T. prevención intermedio 1,33

Delineante Proyectista 1,33

Delineante 1,15

C) Comerciales:

Jefe de Ventas 1,50

Técnico Comercial 1,34

Vendedor 1,20

Mandos Intermedios

Jefe de Tráfico 1,32

Jefe de Vigilancia 1,32

Jefe de Servicios 1,32

Jefe de Cámara o Tesorería 1,32

Inspector 1,27

Coordinador de servicios 1,27

Supervisor de CRA 1,22

Personal Operativo

A) Habilitado:

Vigilante de Seguridad Transporte-

Conductor y Vigilante de Seguridad

de Transporte de Explosivos Conductor 1,18

Vigilante de Seguridad Transporte y

Vigilante de Seguridad de Transporte

de Explosivos 1,09

Vigilante de Explosivos 1,08

Vigilante de Seguridad 1,08

Guarda Particular de Campo 1,08

Escolta 1,08

B) No Habilitado:

Operador C.R. Alarmas 0,83

Contador- Pagador 0,90

Personal de seguridad Mecánico- Electrónica

Encargado 1,54

Ayudante Encargado 0,83

Revisor de Sistemas 1,15

Oficial de Primera 1,41

Oficial de Segunda 1,27

Oficial de Tercera 1,11



Especialista 0,83
 Operador de Soporte técnico 0,88
 Aprendiz 0,73
 Personal de Oficios Varios
 Oficial de Primera 1,26
 Oficial de Segunda 0,97
 Ayudante 0,82
 Peón 0,82
 Aprendiz 0,71
 Personal Subalterno
 Conductor 0,98
 Ordenanza 0,89
 Almacenero 0,89
 Limpiador- limpiadora 0,82

Para el año 2014, los valores por cada hora nocturna que se realice, son los que se indican a continuación:

Valores Horas Nocturnas 2014

Categorías 2014

- Euros

Personal Administrativo

A) Administrativos:

Jefe de Primera 1,54

Jefe de Segunda 1,38

Oficial de Primera 1,19

Oficial de Segunda 1,15

Azafata/o 1,02

Auxiliar 1,02

Telefonista 0,84

Aspirante 0,73

B) Técnicos y Especialistas de Oficina:

Programador de Ordenador 1,66

Operador/Grabador de Ordenadores 1,19

Técnico formación/ T. prevención intermedio 1,37

Delineante Proyectista 1,37

Delineante 1,19

C) Comerciales:

Jefe de Ventas 1,54

Técnico Comercial 1,38

Vendedor 1,24

Mandos Intermedios

Jefe de Tráfico 1,36

Jefe de Vigilancia 1,36



Jefe de Servicios 1,36
 Jefe de Cámara o Tesorería 1,36
 Inspector 1,31
 Coordinador de servicios 1,31
 Supervisor de CRA 1,26
 Personal Operativo
 A) Habilitado:
 Vigilante de Seguridad Transporte-
 Conductor y Vigilante de Seguridad de
 Transporte de Explosivos Conductor 1,22
 Vigilante de Seguridad Transporte y
 Vigilante de Seguridad de Transporte
 de Explosivos 1,13
 Vigilante de Explosivos 1,12
 Vigilante de Seguridad 1,12
 Guarda Particular de Campo 1,12
 Escolta 1,12
 B) No Habilitado:
 Operador C.R. Alarmas 0,85
 Contador- Pagador 0,92
 Personal de seguridad Mecánico- Electrónica
 Encargado 1,58
 Ayudante Encargado 0,85
 Revisor de Sistemas 1,19
 Oficial de Primera 1,45
 Oficial de Segunda 1,31
 Oficial de Tercera 1,15
 Especialista 0,85
 Operador de Soporte técnico 0,90
 Aprendiz 0,75
 Personal de Oficios Varios
 Oficial de Primera 1,30
 Oficial de Segunda 1,01
 Ayudante 0,84
 Peón 0,84
 Aprendiz 0,73
 Personal Subalterno
 Conductor 1,02
 Ordenanza 0,91
 Almacenero 0,91
 Limpiador- limpiadora 0,84



h) Plus Fin de Semana y Festivos: Teniendo en cuenta que los fines de semana y festivos del año son habitualmente días laborables normales en el cuadrante de los vigilantes de seguridad del Servicio de Vigilancia, se acuerda abonar a estos trabajadores un Plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,86 € para los años 2012 y 2013 y de 0,88 € para el año 2014.- A efectos de cómputo será a partir de las 00,00 horas del sábado a las 24,00 del domingo y en los festivos de las 00,00 horas a las 24,00 horas de dichos días trabajados. No es abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en dichos días (Ej. Contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).- A los efectos de los días festivos, se tendrán en cuenta los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año, correspondientes al lugar de trabajo donde el vigilante de seguridad de vigilancia preste el servicio, independientemente del centro de trabajo donde esté dado de alta.

i) Plus de Residencia de Ceuta y Melilla: Se abonará un Plus de Residencia equivalente al 25% del Salario Base de su categoría a los trabajadores que residan en las provincias de Ceuta y Melilla. Dicho plus no será abonable en las gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, y no podrá ser absorbido o compensado, total o parcialmente, sino con otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en la O.M. de 20 de marzo de 1975.

Artículo 70. Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.

a) Horas Extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del presente Convenio colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Pluses de Noche Buena y Noche Vieja: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 65,94 € en 2012 y en 2013 y 67,60 en 2014., o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Artículo 71. Complemento de vencimiento superior al mes.

1. Gratificación de Julio y Navidad: El personal al servicio de las Empresas de Seguridad percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1 Gratificación de Julio: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

El importe de esta gratificación para los años 2012 y 2014 será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. Con carácter excepcional para el año 2013 el importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial del año 2013, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario.

1.2 Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre.- El importe de esta gratificación para los años 2012 y 2014 será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. Con carácter excepcional para el año 2013 el importe de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial del año 2013, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario.- El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

2. Gratificación de Beneficios: Todos los trabajadores de las Empresas de Seguridad sujetas a este Convenio, cualquiera que sea la modalidad de su contrato de trabajo, tendrá el derecho al percibo de una paga de beneficios.- El importe de esta gratificación para los años 2012 y 2014 será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial de cada año y por los mismos conceptos, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo. Con carácter excepcional para el año 2013 el importe



de esta gratificación será de una mensualidad de la columna de "total" correspondiente al Anexo Salarial del año 2013, incluyendo el complemento personal de Antigüedad, así como la parte proporcional del Plus de Peligrosidad correspondiente al tiempo trabajado con armas durante su devengo, pero con exclusión de los pluses de transporte y vestuario.- La participación en beneficios se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará, por años vencidos, entre el 13 y el 15 de marzo del año siguiente. Los trabajadores que al 31 de diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa o que cesen durante el año, tendrán derecho igualmente a percibir la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, ya que su devengo se computará por años naturales.

3. Prorratio de Pagas: Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

Artículo 75. Uniformidad.

Las Empresas facilitarán cada dos años al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.- Igualmente se facilitará cada año un par de zapatos.- Asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior las prendas de abrigo y de agua adecuadas.- Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.- En caso de fuerza mayor, debidamente probada, se sustituirán las prendas deterioradas por otras nuevas.- Las Empresas mejorarán la calidad de todos los elementos del uniforme arriba descritos.- Las prendas de uniforme a entregar al Guarda Particular de Campo serán en las mismas unidades que al Vigilante de Seguridad, añadiéndose aquellas otras distintivas exigidas por las disposiciones legales correspondientes.

Artículo 81. Póliza de Responsabilidad Civil.

Las Empresas adscritas al presente Convenio vendrán obligadas a suscribir Póliza de Seguro de Responsabilidad Civil por importe, de al menos 142.725,12 euros durante los años 2012 y 2013, y 146.458,81 euros durante el año 2014 con los efectos y consecuencias comprendidas en la Ley del Contrato de Seguro".

SEXTO.- En el recurso de casación formalizado por la representación procesal de ATLANTISEGUR, S.L., se consignaron los siguientes motivos: Único.- Con amparo procesal en el artículo 207 apartado e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, por infracción del artículo 84 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con la jurisprudencia y doctrina relativa a la concurrencia de convenios.

SEPTIMO.- Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se presentó escrito a tal efecto por el D. Gustavo Tarajano Mesa, Letrado, en nombre de D. Teodoro , siendo emitido informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar improcedente el recurso.

OCTAVO.- Se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 2 de diciembre de 2020, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La representación letrada de la mercantil ATLANTISEGUR S.L. recurre en casación ordinaria la sentencia dictada en materia de Impugnación de Convenio Colectivo, con amparo procesal en el art. 207 apartado e) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Denuncia la vulneración del art. 84 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la jurisprudencia y doctrina relativa a la concurrencia de convenios.

Cuestiona seguidamente la inaplicación de varios de los preceptos del Convenio Colectivo de Atlantisegur, S.L. que acuerda la resolución combatida. Concretamente son: art. 5, 11.2, 35, 37, 38 y 40, respecto de los que argumenta que la solución de instancia quebranta el principio de prioridad aplicativa.

2. Por el Ministerio Fiscal se ha informado la improcedencia del recurso de casación formalizado.

La representación de la parte actora también lo impugna mostrando total acuerdo con el FD 4º de la sentencia dictada por la Sala. Señala al efecto que, conforme al citado art. 84 TRET, el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad no puede verse afectado por el Convenio Colectivo de Atlantisegur, S.L., salvo en aquellas materias que ostentan prioridad aplicativa, según el apartado 2 del mismo precepto que deben entenderse de interpretación restrictiva en cuanto reduzcan los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio Sectorial.

SEGUNDO.- 1. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) estimó parcialmente la demanda (en su pretensión subsidiaria) declarando la inaplicación durante la vigencia del



Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, publicado en el BOE núm. 99, de 25.4.2013, de los siguientes arts. del Convenio Colectivo de Atlantisegur SL:

El art. 5 Compensación y absorción

El art. 10 Jornada laboral

Del art. 11, Vacaciones anuales, los apartados 1 y 2.

El art. 12 Horas extraordinarias, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 24 Desplazamientos, en cuanto a la suspensión de dietas, kilometraje y billetes de transporte.

El art. 25 Traslados, en cuanto al traslado por necesidades del servicio sin compensación.

El art. 26 Movilidad funcional

El art. 27 Cese de la relación laboral

El art. 33 Disposición general sobre el sistema retributivo, en cuanto a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 35 Estructura salarial y otras retribuciones

El art. 36 Sueldo base, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 37 Complemento de antigüedad

El art. 38 Complementos del puesto de trabajo, en cuanto a la retribución de la hora nocturna en 0.10 €.

El art. 39 Horas extraordinarias, en cuanto se refiere a la jornada establecida en el Convenio que se ha declarado inaplicable.

El art. 40 Gratificaciones de rendimiento superior al mes, en cuanto a la supresión de la gratificación por beneficios regulada en el art. 71 de Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

El art. 42 Subida salarial y cláusula de revisión salarial, en cuanto no puede afectar a aquellos derechos que a la fecha de publicación del Convenio Colectivo ya se hubieran materializado, habiendo ingresado en el patrimonio de los trabajadores.

El art. 49 Uniformidad

El art. 50 Seguro colectivo de accidentes".

2. El imprescindible punto de partida no puede ser otro que acudir a los términos de los preceptos a los que se circunscribe el debate en fase casacional y respecto de los que se suplica sean declarados ajustados a derecho, si bien contemplaremos su contenido en cada uno de los apartados que se aperturan a continuación a fin de verificar un examen sistematizado.

Todo ello presidido por el tenor del art. 84.1 y 2 del TRET:

"1. Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el artículo 83.2, y salvo lo previsto en el apartado siguiente.

2. La regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.

b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.

c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.



- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.

Iguales prioridades aplicativas tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado".

Y complementado con la dicción del art. 82 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, sobre concurrencia de Convenios:

"El presente convenio colectivo tiene voluntad de regular las condiciones de trabajo para todas las Empresas y sus trabajadores incluidos en el Sector de Seguridad Privada: por tanto, todos los contenidos establecidos en este Convenio se aplicarán a todas las Empresas y trabajadores de este Sector.

En el caso de concurrencia de este Convenio con los Convenios de Empresa se estará a lo previsto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En el resto de materias no enumeradas en el artículo 84.2 el presente Convenio colectivo tendrá prioridad aplicativa al amparo de lo previsto en el artículo 83.2 salvo que sean objeto de mejora en ámbitos inferiores".

3. Brevemente referiremos el marco jurisprudencial para el debate, citando al efecto la STS IV 25.04.2019, rec. 40/2018, en la que recordábamos que Enjuiciando la alteración legal de las reglas de prioridad aplicativa que las reformas de 2012 comportaron (en favor del convenio de empresa) se ha destacado la amplia libertad de que goza el legislador sobre el particular: siendo incuestionable que la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a las consideraciones de política social y económica que estime relevantes, de manera que la posibilidad de negociación de convenios de empresa dotados de prioridad aplicativa en cualquier momento de la vigencia de un convenio sectorial de ámbito superior, como en lo referido a la prohibición de acuerdos interprofesionales y a los convenios colectivos sectoriales de disponer de tal prioridad aplicativa, no vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (artículo 37.1 CE), ni tampoco la libertad sindical (artículo 28.1 CE) (SSTC 119/2014, de 16 de julio , y 8/2015, de 22 de enero, fj 6).

D) La STC 8/2015, de 22 enero, recalca que la CE no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni de negociación colectiva, correspondiéndole a la ley configurar el que considere más idóneo en cada momento, señaladamente atendiendo a circunstancias económicas subyacentes y a las necesidades sociales a las que se pretenda dar cobertura (fj 2). "Al legislador le corresponde ordenar los resultados del proceso de negociación y determinar las reglas de concurrencia y articulación de los convenios, pudiendo ampliar o restringir el margen de intervención de la autonomía colectiva en función de la opción que en cada momento considere más oportuna" (fj 6).

Por último, habrá de atenderse a la pauta que pronunciamos en la resolución que enjuicia el rec. 56/2019, cuando expresa que si el examen del convenio abocase a la conclusión de que el precepto cuestionado (interpretado con arreglo a cuanto se haya expuesto en la fundamentación) puede conciliarse con el resto del ordenamiento, la sentencia que se dicte no debe ni declararlo ilegal, ni restringir de futuro su interpretación sino, simplemente, desestimar la demanda.

TERCERO.- 1. En primer lugar, cuestiona la parte recurrente, la decisión adoptada sobre el art. 5 del convenio afectado, que dice: Compensación y absorción. Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. Afirma que no contraría ni el art. 44 ET ni tampoco el art. 8 del convenio estatal, y que es similar a lo establecido en el art. 26.5 ET.

La resolución recurrida discurre por dos líneas argumentales en orden a obtener la convicción acerca de la inaplicación que acuerda en el fallo. Por una parte, y tras exponer la regulación de cobertura sobre la subrogación contractual en el Convenio Estatal, deduce que la relativa a la compensación y absorción en el Convenio Colectivo impugnado, no puede afectar a las responsabilidades derivadas para la empresa de aquella subrogación según ha determinado el TJUE en Sentencia de 11.7.2018 Asunto Somoza Hermo, C 60/17. En segundo lugar, atiende a que no nos encontramos ante una materia amparada por el principio de prioridad aplicativa, razón que conlleva su inaplicación frente a la regulación del art. 8 del Convenio Estatal.



El diseño del recurso se califica de mera discrepancia con el criterio de la Sala en el informe del Ministerio Público. Se ha indicado el contenido de tal discrepancia, siendo la finalidad aparejada la de que no puede imposibilitarse la absorción.

2. La respuesta otorgada por la resolución recurrida no infringe la normativa de referencia. Recordemos que la prioridad aplicativa del convenio de empresa, si bien situada en el marco de flexibilidad que el legislador de 2012 perseguía en aras a facilitar una negociación de las condiciones laborales en el nivel más cercano y adecuado a la realidad de las empresas y de sus trabajadores lo fue de manera acotada desde el punto de vista material.

Por consiguiente, deberemos acudir al listado que aquél conformó en el art. 84.2 ET a fin de dilucidar si las previsiones del convenio de empresa gozan de la prioridad que se pretende, pues la preferencia no se configura con carácter absoluto. Y no resultando comprendidas en dicho catálogo las reglas sobre la compensación y absorción, cuando paralelamente se regulan en el convenio estatal (art. 8 atinente a la Compensación, absorción y garantía "ad personam": Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual), fácilmente ha de colegirse que las articuladas por el convenio de empresa cuestionado no quedan bajo el paraguas del principio de prioridad aplicativa, y no tampoco pueden ser armonizadas con dicho ordenamiento. Resulta así ajustada a derecho la decisión inaplicativa que concluye la sentencia de instancia.

CUARTO.- En cuanto al art. 11.2 del mismo texto convencional, sostiene el escrito de recurso -dentro del único motivo y cobertura procesal que articula- que no cabe declarar su nulidad, pues pacta el abono de las vacaciones y resulta incardinable en las previsiones del art. 84.a) ET. Debe efectuarse una precisión previa: aunque el suplico refiere el art. 11, sin especificar ningún apartado, la fundamentación concordante concreta el referido apartado 2, a la hora de señalar que no cabe anular este último.

La decisión de instancia advierte que la prioridad aplicativa se extiende solo a la planificación anual de las vacaciones, extremo distinto a su duración, que en el Convenio Colectivo Estatal es de 31 días naturales, y en lo concerniente a dicho

apartado 2 comparte que el abono debe ser por el total de las retribuciones, dejando inaplicable el precepto cuestionado.

Enlaza el escrito del recurso la retribución de las vacaciones con la preferencia del salario de empresa y las previsiones del art. 26 TRLET, para argüir que la determinación de la retribución del periodo de vacaciones es ajustada a derecho.

Tal planteamiento, que no puede entenderse se haya circunscrito al establecimiento de la planificación anual amparada por el art. 84.2 ET, sino que alcanza a su determinación cuantitativa, es el mismo que fue desestimado en el asunto que enjuiciamos en STS 1.04.2016, rec. 147/2015, dictada en el mismo sector de seguridad, siendo el convenio de otra empresa el que se peticionaba preferente al correlativo convenio estatal de empresas de seguridad.

Abordamos entonces una regulación similar respecto de la duración de las vacaciones y dijimos que no era una de las materias del listado del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no ha sido ampliado por el convenio del sector.

Como acertadamente señala la sentencia recurrida, no lo está la determinación de la jornada máxima anual, que no puede confundirse con las normas sobre su distribución (horario); ni la duración de las vacaciones; tampoco las mejoras prestacionales de la Seguridad Social, sin que quepa hacer, una compensación de materias; ni tampoco puede el convenio de empresa tener prioridad aplicativa para suprimir el pago de conceptos salariales regulados en el convenio sectorial.

Esa exclusión de la determinación de las vacaciones en su quantum, que el convenio de empresa proyectó aminorarlas (tanto en el número de días como en los conceptos que pudieran integrarlas), determina que debamos mantener la solución otorgada la Sala de instancia.

QUINTO.- Igualmente combate el recurrente la anulación del art. 38, atinente a los complementos de puesto de trabajo, por entender que no cabe la determinación de la cuantía de forma aislada, ni la calificación de irrisoria que realiza la sentencia, sino que debe efectuarse una evaluación conjunta.

Dicha resolución efectivamente comparte la afirmación de que la cuantía de los complementos salariales sí es una materia afectada por aquella prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero valora igualmente la suma fijada -compensación de 0,10 euros por hora nocturna trabajada- para supuestos anudados a una mayor



penosidad del trabajo en tal lapso, entendiéndola abusiva y atentatoria a la dignidad de los trabajadores (arts. 4.2.e) ET y 7 CC), para considerarla en definitiva inaplicable. El Ministerio Fiscal abunda en que la retribución propuesta por el convenio de empresa es de tan escasa cuantía que realmente implicaría su supresión, lo que no resulta comprendido en el concepto de prioridad aplicativa.

En lo que concierne a este debate, el precepto afectado dispone en su literalidad lo que sigue: b) Plus de Trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 6 del presente Convenio colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas, por importe de 0,10 euros la hora nocturna.

Sin desconocer que la prioridad aplicativa del convenio de empresa permitiría aplicar en ese nivel una regulación menos favorable, siempre en el seno de las materias concernidas, sin embargo, el planteamiento trazado por el texto convencional conduciría irremediabilmente a la esterilidad del concepto que regula, haciéndolo ineficaz, circunstancia que no resulta equiparable a la de una eventual disminución no disuasoria. Y como ya expresamos en los precedentes arriba identificados, la preferencia que se predica no puede extenderse a la supresión en el pago de conceptos salariales regulados en el convenio sectorial. Es por ello que la respuesta de instancia no se revela ilógica y procede mantenerla.

SEXTO.- El último punto del motivo de casación engloba lo prevenido respecto de los arts. 35, 37 y 40 del convenio de referencia, argumentando que la prioridad aplicativa del art. 84 no puede estar limitada a la cuantificación, y que, en consecuencia, debe validarse tanto la estructura salarial del art. 35 como la determinación del complemento de antigüedad -al que se refiere el art. 37-, que no se suprime sino que se cuantifica, y la supresión de la paga de beneficios, todos los cuales se corresponden a la determinación de la cuantía salarial a percibir.

Resulta necesario efectuar en este punto de casación otra precisión: el recurrente cita el art. 40 (al igual que en el correlativo suplico), que es el atinente a las gratificaciones de vencimiento superior al mes, pero la única concreción que lleva a cabo de las mismas en su argumentario es la relativa a la supresión de la paga de beneficios (art. 71 del convenio estatal) para decir que también corresponde a la determinación de la cuantía salarial objeto de percibo.

La sentencia recurrida destaca el mantenimiento de la estructura salarial recogida en el art. 66 del convenio colectivo estatal en atención a la limitación del reiterado principio a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación salarial y resultados de empresa, y que aquélla se refiere exclusivamente a la cuantía y no a su supresión; argumentación similar la traslada desde el art. 35 a los otros preceptos y es compartida en su integridad en el informe del Ministerio Fiscal.

El contenido de los preceptos concernidos dice:

Artículo 35.- Estructura salarial y otras retribuciones. La estructura económica que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio será la siguiente. a) Sueldo base. b) Complementos: 1. Personales: * Antigüedad. 2. De puestos de trabajo: * Peligrosidad. * Plus de trabajo nocturno. 3. Cantidad o calidad de trabajo: * Horas extraordinarias. c) De vencimiento superior al mes: * Gratificación de Navidad. * Gratificación de Julio. d) Indemnizaciones o suplidos: * Plus de Distancia y Transporte. * Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Artículo 37.- Complemento personal de antigüedad. Se pacta expresamente la supresión de este complemento para todos aquellos trabajadores que a la entrada en vigor de este convenio no lo perciban. Para aquellos trabajadores que ya lo viniesen percibiendo, continuarán con la percepción del mismo, si bien pasará a integrarse en un complemento ad personam compensable y absorbible y desde el 1 de enero de 2013 no se devengarán nuevas cantidades por trienios o quinquenios.

El precedente de la Sala ya referenciado (rec. 146/2015) daba respuesta negativa a la petición del recurrente que afectaba a la estructura salarial, en tanto el permiso que otorga el art. 84.2 al convenio de empresa resulta circunscrito a la regulación de la cuantía del salario y sus complementos, pero no la estructura del mismo, de forma que la extralimitación que aquella resolución observa en el convenio impugnado justifica la no aplicación que acuerda.

Esa conclusión resulta plenamente extrapolable a la abolición que se infiere de la dicción trascrita de aquel complemento, así como a la relativa a la paga de beneficios, en tanto que no concuerda en sí misma en el desglose de materias ni en la magnitud del repetido art. 84.2 ET, que en modo alguno contempla una vía extintiva de estos conceptos.



También en este último apartado la resolución combatida se ajusta a derecho y a los criterios fijados por esta Sala.

SÉPTIMO.- Las precedentes consideraciones determinan, en línea con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso y la correlativa confirmación de la sentencia de instancia, declarando su firmeza.

No procede imposición de costas (art. 235 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 formalizado por la representación procesal de ATLANTISEGUR, S.L.

Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, con sede en Las Palmas de Gran Canaria, en fecha 8 de octubre de 2018 [autos 23/2015] que declaramos firme.

No procede pronunciamiento en costas.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CEN15/15