



Fundación

SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje

Fundación SIMA Expediente:

M/098/2007/I

21 MAYO 2007

SALIDA Nº 907/07

Att.: Representante del sector de Empresas de Seguridad Privada de Fes UGT

NOTIFICACIÓN A LA OTRA PARTE

Fes-UGT Registro Correspondencias ENTRADA Fecha <u>21/5/07</u> Documento nº _____

Con fecha 17 de mayo de 2007 ha tenido entrada en el Registro del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) solicitud de procedimiento de mediación presentada por Asociación Profesional de Empresas de Servicios de Seguridad Privada (APROSER) frente a UGT, FTSP-USO, CIG, AA.DD-CC.OO., FES, AMPES y ACAES por motivo, según consta en la copia que se adjunta, de determinación del valor de la hora extraordinaria.

En base a ello se le cita a una reunión para que, junto con la otra representación que conforma la parte no solicitante de este procedimiento, puedan designar mediador*.

Lugar: **San Bernardo, 20, 5ª planta (28015-Madrid)**

Fecha: **Miércoles 23 de mayo de 2007**

Hora: **12:30**

No obstante, no será necesaria esta comparecencia si **todas las representaciones** que conforman la parte no solicitante del procedimiento designan a un mediador de manera unánime, comunicándolo por escrito al SIMA.

Fdo.: Eva Ruiz Colomé
Área de Procedimiento

* Le recuerdo que, según lo dispuesto en el artículo 14.5 ASEC-III "El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora".

COPIA

Nº EXPEDIENTE

QUERRE SIMA
17 MAYO 2007
ENTRADA Nº 290/07

AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE
(SIMA)

D. EDUARDO COBAS URCELAY, con D.N.I. nº 32.791.039, actuando en representación de la **ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA (APROSER)**, según acredita con la copia del poder que adjunta, con domicilio a efectos de notificaciones en la Calle Tutor nº 27, 28008, Madrid, ante este Servicio comparece y, como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

Que por medio del presente escrito viene a interponer demanda de **CONFLICTO COLECTIVO**, contra

- El sindicato **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeS-U.G.T.)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Avenida de América, 25 – 7ª planta 28002 de Madrid, número de fax: 91/589.75.87.
- El sindicato **UNIÓN SINDICAL OBRERA (F.T.S.P-U.S.O.)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Príncipe de Vergara, 13 – 7ª. Planta 28001 de Madrid, número de fax: 91/577.29.59.
- La **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA (CIG)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Miguel Ferro Caseiro, s/n 15703 de Santiago de Compostela, número de fax: 981/58.39.34.

- El Sindicato **AA.DD-CC.OO.**, con domicilio a efectos de notificaciones en Plaza de Cristino Martos, 4-1º 28015 de Madrid, número de fax: 91/547.17.11.

- La **FEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE SEGURIDAD (FES)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Calle Embajadores, 81 esc. 2, 5º C 28012 de Madrid, número de fax: 91/553.89.29.

- La **ASOCIACIÓN DE LA MEDIANA Y PEQUEÑA EMPRESA DE SEGURIDAD (AMPES)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Calle Pintor Moreno Carbonero, 6, 1º interior, 28028 de Madrid, número de fax: 91/726.97.20.

- La **ASSOCIACIÓ CATALANA D'EMPRESES DE SEGURETAT (ACAES)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Calle Viladomat, 174, 08015 de Barcelona, número de fax: 93/496.45.32.

Todos ellos en las personas de sus representantes legales.

Se fundamenta la presente demanda en los siguientes

HECHOS

Primero.- El presente conflicto afecta a todas las empresas dedicadas a la prestación de servicios de seguridad comprendidas en el ámbito funcional del

Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para los años 2005-2008 publicado en el BOE del día 10.06.2005 y a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas comprendidas en dicho ámbito.

Segundo.- El presente conflicto tiene por objeto la interpretación y aplicación de una norma estatal, en concreto del artículo 35.1 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, norma directamente aplicable en el ámbito del conflicto, a la vista del contenido de la Sentencia del Tribunal de Supremo de 21 de febrero de 2007, que resuelve la nulidad del artículo 42, apartado 1.a) del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para los años 2005-2008, (que fijaba el valor de las horas extraordinarias laborables y festivas para los vigilantes de seguridad) y del artículo 42, apartado b) de la indicada norma convencional (únicamente en cuanto a las horas extraordinarias laborables para el resto de las categorías), que incluía la fórmula del valor de hora ordinaria consistente en dividir el salario base del mes de cada categoría entre la jornada mensual establecida en el convenio (162,54 horas en 2.005 y 2.006 y 162 horas para 2007 y 2008), correspondiente al Convenio Estatal de Empresas Privadas de Seguridad 2005-2008, tal como tendremos ocasión de exponer, a continuación.

Tercero.- En fecha 21 de febrero de 2007 el Tribunal Supremo ha dictado sentencia, notificada a esta parte en fecha 13 de marzo, por la que se estimaba el Recurso de Casación interpuesto por Sindicato Independiente de Vigilantes de Cataluña (SIPVS-C) y por el Sindicato Alternativa Sindical contra la sentencia de la Audiencia Nacional dictada en conflicto colectivo promovido por estos sindicatos, en la que declaraba la nulidad del artículo 42, apartado 1.a) y b) del Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad años 2005-2008, por entender, básicamente, que el valor que correspondería a la hora ordinaria no solo ha de estar compuesto por el salario base, sino por aquellos complementos que deban

integrarse en la estructura salarial, como por ejemplo las pagas extraordinarias que se devengan en proporción al tiempo trabajado.

En fecha 15 de marzo de 2007 esta parte procede a presentar recurso de aclaración ante el Tribunal Supremo, que es resuelto mediante Auto de fecha de 28 de marzo, dicta el Auto de aclaración, notificado el día 23 de abril, mediante el que declara que no ha lugar a la aclaración solicitada, y confirmando el fallo de la sentencia.

Cuarto.- En efecto, en el convenio colectivo en su artículo 42.2 anulado, establecía la fórmula del valor de hora ordinaria para cada categoría, para garantizar el importe mínimo del valor de las horas extraordinarias consignadas en el apartado 1, letras a) y b) estuviesen por encima del valor de la hora ordinaria.

Hemos de recordar al respecto que el artículo el artículo 35.1 del E.T., tras la reforma experimentada por la Ley 11/1994 y, posteriormente, desde el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, establece que el valor de la hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, pero sin establecer fórmula alguna para determinar cuál es el valor de ésta.

A la vista de lo expuesto y dada la situación que se produce tras la sentencia del Tribunal Supremo, que deja sin efecto el meritado artículo y por consecuencia sin parámetros para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, se hace preciso determinar en base a la interpretación y aplicación del artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores cuáles son los conceptos que han de incluirse en el valor de la hora ordinaria a los efectos de determinar el valor de la hora extraordinaria.

Quinto.- A raíz de la situación generada por la meritada sentencia del Tribunal Supremo, se han venido produciendo gran cantidad de reclamaciones por parte de multitud de trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del Convenio Colectivo,

solicitando cuantías correspondientes al abono de las horas extras realizadas por entender que, por aplicación del artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, el valor de la hora extraordinaria ha de calcularse con base en la remuneración total que percibe el trabajador incluyendo todos los conceptos previstos en el Convenio colectivo.

Sexto.- El Convenio Colectivo en su artículo 66 establece la estructura salarial integrada por los siguientes conceptos

1. Salario base
2. Complementos personales (antigüedad)
3. Complementos de puesto de trabajo
 - peligrosidad,
 - escolta,
 - plus de actividad,
 - plus responsabilidad de equipo de vigilancia, 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
4. Cantidad o calidad de trabajo
 - horas extras
5. De vencimiento periódico superior al mes

- Navidad
- Julio y
- beneficios

También establece el Convenio una partida extrasalarial de indemnizaciones o suplidos en la que se encuentra el plus de transporte y distancia y el de mantenimiento de vestuario.

Asimismo el artículo 67 define el salario base como la retribución en cada categoría correspondiente a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada, la antigüedad como el aumento por años de servicios en función de lo establecido en el artículo 68, definiendo el artículo 69 los complementos salariales. No se establece la consolidación de tales conceptos salvo en el plus de peligrosidad que establece una cantidad mínima garantizada (artículo 69.3), sin perjuicio de su naturaleza funcional, estando ligados todos los complementos a la realización de las funciones para los que están previstos.

Séptimo.- Se pretende, por tanto, por medio del presente conflicto colectivo establecer la interpretación del artículo 35 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de declarar que los conceptos convencionales que han de integrar el valor de la hora ordinaria, como parámetro de referencia para el cálculo del valor de la hora extraordinaria, han de incluir el salario fijo por unidad de tiempo, sin computar todos aquellos conceptos que vienen a compensar un modo específico de realizar el trabajo o su prestación en circunstancias concretas, que ya se encuentra retribuido por el propio complemento salarial de que se trate.

En este sentido, a tenor de la normativa aplicable (artículos 26 a 31 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio nº 100 de la O.I.T. y Directiva 75/117/CEE, de 10 de

febrero), las diferentes partidas salariales se dividen en dos grupos constituidos por el salario base y los diferentes conceptos complementarios al mismo (elementos salariales), constituyendo el primero la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo u obra y el segundo las diversas percepciones salariales que adicionadas al salario base responden a la concurrencia de determinadas circunstancias que pueden estar vinculadas a condiciones personales del trabajador y/o a condiciones o circunstancias en las que el trabajo se realiza, a resultados de la empresa, etc...., etc.... concurrendo en estos últimos el matiz de que con carácter general no se consolidan salvo pacto expreso al respecto, fundamentalmente los ligados al puesto o a los objetivos, son variables en su importe y periodicidad y en su aplicabilidad, por lo que su exclusión a la hora de establecer el parámetro del cálculo del valor de la hora ordinaria de trabajo no sólo es factible sino que resulta absolutamente razonable, tanto como la exclusión de los conceptos, que, de ninguna manera tiene naturaleza salarial sino indemnizatoria (plus distancia, transporte y mantenimiento de vestuario, artículos 72 y 75 del Convenio) tal como ya ha sido declarado por nuestros Tribunales en relación a los mismos.

Y ello por cuanto que la hora ordinaria como apunta la jurisprudencia, retribuye la unidad de obra o de tiempo en su más extrema sencillez, mientras que los conceptos complementarios tienen una finalidad diferente y causalizada que arroja como resultado que se puedan producir o no en función de que se produzcan las circunstancias para cuya finalidad han sido creados, llegándose a dar el absurdo de que de computar todos los conceptos previstos en el convenio habría tantos valores y precios de la hora ordinaria, a efectos de cálculo del valor de la hora extraordinaria, como empleados existan en el sector en función de las circunstancias laborales que cada uno vaya generando día a día, produciéndose además una dificultad burocrática y una inseguridad de costes de las horas extraordinarias desconocidos "a priori", que conllevaría una desigual competitividad de disposición de mano de obra.

Octavo.- A este respecto y a mayor abundamiento, conviene mencionar las circunstancias de la negociación del convenio colectivo sectorial, cuyo precepto se ha anulado, relativas a un hito anterior que marcó la negociación conjunta y global de ese todo indivisible que es y así se declara en su artículo 7, la indicada norma convencional y que explican el contexto en que aquélla se produjo, en el sentido de haber experimentado un desigual incremento los conceptos salariales distintos a las horas extraordinarias a lo largo de los últimos ocho años. Como consecuencia de ello, desde el año 2000 al 2007 los conceptos, tales como el salario base sobre todo, crecieron un 60%, de 520 euros mes a 832 euros mes, aproximadamente, en la categoría del Vigilante de Seguridad sin arma y las horas extras en cambio se incrementaron un 35%, de 5,49 a 7,41 euros; en el Vigilante de Seguridad con arma, el salario base más el plus de peligrosidad se incrementó de 641 euros a 961 euros, en el mismo período, un 50% más y las horas extras de 6,49 a 7,41 euros, es decir, el 14%. Ello se hizo por dos motivos, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, tal como se desprende de las actas de negociación del convenio 2005/2008: 1) para beneficiar más al trabajador en los conceptos fijos y no estar a expensas de las horas extras y 2) porque la doctrina judicial admitía y admite los pactos colectivos que, en cómputo global anual y fomentando los acuerdos en el principio de la autonomía colectiva del artículo 37.1 de la CE, fueran más favorables, es decir que el establecimiento de normas específicas supeditadas a la ley en la medida en que globalmente y en cómputo anual pudieran disminuir el contenido mínimo legal pero que se alzan con pleno valor normativo si en su conjunto (globalmente) y en cómputo anual fijan condiciones -unas con otras- que resulten más beneficiosas que las legalmente establecidas, es válido, porque la comparación -beneficio o perjuicio- se ha de hacer entre ambas normas y no con todos y cada uno de los preceptos que las integran de forma separada o individualizada. Así la constitucional garantía de la autonomía negocial de los interlocutores sociales no incurre en infracción de legalidad si lo pactado en su

globalidad resulta ser más favorable que lo legislado en algún aspecto concreto del contenido de la relación laboral porque éste -en su conjunto- es más beneficioso, aunque en un puntual aspecto pudiera serlo menos (S AN S n° 9/05 de 31 de enero).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

- I.- Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores en relación los artículos 66 y siguientes del Convenio colectivo y demás normas de general aplicación.
- II.- Artículos 151 y siguientes del Real Decreto legislativo 2/1.995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- III.- Disposición Adicional tercera del convenio colectivo aplicable en cuanto al sometimiento de las partes al Acuerdo de Solución de Conflictos laborales de fecha 12 de enero de 2005 y el propio Acuerdo de Solución de Conflictos en cuanto al procedimiento.

Por lo expuesto,

SUPLICO AL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE (SIMA) que teniendo por presentado este escrito con sus copias y documentos que se acompañan, se sirva admitirlo, tenga por interpuesta demanda de conciliación obligatoria previa a la vía judicial en materia de **CONFLICTO COLECTIVO** de interpretación y, previo traslado de copia de este escrito a las partes demandadas, se sirva citar a comparecencia ante este Organismo, en requerimiento de que las partes demandadas asuman la siguiente pretensión:

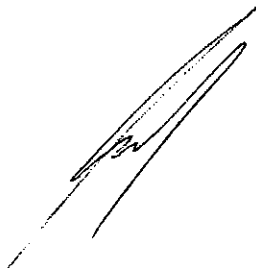
Que, a tenor de lo previsto en el artículo 35. 1 del Estatuto de los Trabajadores, el valor de la hora extraordinaria debe obtenerse a partir del valor de la hora ordinaria de trabajo, considerando como tal el correspondiente al salario fijo por unidad de tiempo, sin computar todos aquellos conceptos que vienen a compensar un modo específico de realizar el trabajo o su prestación en circunstancias concretas, que ya se encuentra retribuido por el propio complemento salarial de que se trate.

En Madrid, a 17 de mayo de 2007.

OTROSIDIGO, que para el caso de no producirse la citada avenencia en la solicitada comparecencia ante este Organismo, se expida la correspondiente Certificación de su celebración a efectos de acompañar la misma a la demanda que se interpondrá ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la forma prevista en el artículo 155 de la Ley de Procedimiento Laboral.

SUPLICO que se tenga por efectuadas las manifestaciones anteriores a los efectos oportunos.

Se reitera en Madrid, en el lugar y fecha indicados “ut supra”.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping, slanted strokes that form a stylized, somewhat abstract mark.