



# alternativa*sindical*

## de trabajadores de Seguridad Privada

---

Sra. Nuria Chao.

Delegada Sindical de **alternativa*sindical*** en Securitas.

En relación con sus consultas le manifiesto lo siguiente:

### 1º- Calendario laboral.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores determina que anualmente la empresa deberá realizar un calendario laboral, que deberá exponer en cada centro de trabajo. Dicho calendario, de decisión final de la empresa si existe discrepancia, se realiza con consulta a la representación sindical, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 64 del E.T. en materia de información y específicamente por la Disposición Adicional Tercera del R. Decreto 1.561/1.995 de 21 de septiembre, que marca ese derecho a ser consultados y a emitir informe con carácter previo a la elaboración del calendario.

**2º-** Deben atender especialmente también al Convenio del sector, de empresas de seguridad. Solo escasamente trata sobre el calendario, pero sí lo hace sobre los cuadrantes, lo que entendemos que resulta en parte equivalente dado su tratamiento en el convenio.

El artículo 41 de dicho convenio, aplicable a su empresa, hace previsión de la realización en estas empresas de cuadrantes anuales, con algunas situaciones exceptuadas, para los servicios denominados como fijos y estables.

Esos cuadrantes anuales deben entregarse un mes antes de su efectividad, tanto a los empleados correspondientes, como a la representación sindical. Acuda Usted a las características de esos cuadrantes en el citado artículo, para no tener que repetirlos aquí. Añado que ese artículo 41 del convenio indica que " Las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal (...). La representación de los trabajadores será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos".

Hay una especificación propia para transporte de fondos y manipulado en ese mismo art. 41 del convenio, al señalarse que el calendario o jornadas se establecerán con carácter anual y con un mes de antelación al inicio del año.

Ya le indico un factor que estamos observando y que habrá de evitar taxativamente su empresa en adelante, tanto en esos cuadrantes anuales como en los de duración menor. Me refiero a la confección de cuadrantes que supongan el establecimiento organizado de horas extraordinarias.

Le anuncio que hemos constatado una realización masiva de las mismas, lo que además de la responsabilidad correspondiente redundará en diversos requerimientos a la empresa y concretamente en la prohibición de cuadrantes con horas extraordinarias obligatorias.

### **3º- Jornada máxima diaria.**

El Convenio no regula este punto, haciendo previsión solo de la jornada anual y el cómputo mensual al efecto, con posibilidad en condiciones legales de establecer una distribución irregular de la jornada con respeto a los máximos del caso, descansos, etc.



# alternativa*sindical*

## de trabajadores de Seguridad Privada

---

Hay que acudir pues a normativa general.

El artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con respeto al máximo legal semanal de 40 horas, hace previsión de la posibilidad de jornadas irregulares que hemos mencionado antes con acuerdo al efecto. Sin acuerdo puede aplicarse a un 10% de la jornada anual. El empleado debe conocer esa aplicación irregular con un mínimo de 5 días de antelación.

Ese mismo art. 34 del Estatuto determina que " el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas". Le recuerdo que ese descanso entre jornadas es en su sector de 13 horas por determinación del convenio.

En definitiva ,9 horas diarias como máximo, salvo distribución irregular en las condiciones citadas. Y descanso entre jornadas de 13 horas, como he señalado, salvo en trabajo a turnos o situaciones de especial urgencia o perentoria necesidad como marca el convenio. ¿Qué pasa en esos casos? El convenio no lo dice, por lo que habrá que acudir al artículo 19 del R. Decreto 1.561/1.995 de 21 de septiembre, que indica que el descanso semanal en ese caso de los turnos, que no matiza el convenio y que establece el art. 37 del E.T. con día y medio semanal, permite la acumulación del medio día en periodos de hasta cuatro semanas.

Y ese mismo artículo del R. Decreto señalado hace previsión de que **al cambiar el trabajador de turno** y que **no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas**, se podrá reducir el mismo, en **el día en que así ocurra**, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas - 13 en empresas de seguridad - con carácter general en los días inmediatamente siguientes. Por tanto la excepción que hace el art. 41 del convenio, no es en absoluto total sino con esas precisiones.

#### **4º- Trabajo nocturno.**

El convenio en el art.41 solo cita que se considera así el realizado entre las 22 y las 6 horas, sin ninguna matización más.

El E.T. lo trata en su art. 36, con 8 horas de promedio y prohibición de horas extraordinarias, entre la 22 y las 6 de la mañana, con aplicación regular en ese horario de al menos tres horas por jornada o un tercio de su jornada **ordinaria** al año. Ese art. 36 del E. T. indica una retribución específica para el trabajo nocturno, a establecer por convenio. En mi opinión el plus correspondiente se aplica a esa jornada nocturna y no fuera de la misma, no retribuyéndose así con tal plus las horas trabajadas fuera de ese horario, como indicó la Sentencia del Supremo de 1/12/97.

Espero que todo ello les sea de utilidad.

Un saludo.

El Inspector de Trabajo y SS

José Ignacio Domínguez García de Paredes