



2582223  
SCRRDA de la Audiencia Nacional  
25/07/2018 11:51:35  
Entrada

DICTAMEN

AUDIENCIA NACIONAL  
SALA DE LO SOCIAL  
DEMANDANTE: ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS DE CATALUÑA  
IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS: 74/18  
FISCALÍA NUM: 43/2018

**A LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL PARA  
ANTE LA SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO**

**EL FISCAL**, evacuando el traslado conferido en el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 11 de mayo de 2018, **DICE**:

**PRIMERO.-** El día 4 de Abril de 2018 se presentó demanda por ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS DE CATALUÑA y ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS (ambos representados por D. Joan Mas Moreno), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (Letrada D<sup>a</sup> Rosario Martín Narrillos), ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA (Letrado D. José Luis Campillo Sánchez-Bermejo) contra ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE COMPAÑÍAS PRIVADAS DE SERVICIOS DE SEGURIDAD (APROSER) (Letrado D. Gabriel Vázquez Durán), FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE SEGURIDAD (FES) (Letrado D. José Antonio Mozo), SINDICATO ELA, COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (Letrado D. Juan José Montoya Pérez), FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNIÓN SINDICAL OBRERA (FTSP-USO) (Letrado D. Eduardo Serafín López Rodríguez), FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE UGT (FESMC-UGT) (Letrado D. José Antonio Mozo), ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPRESAS DE SEGURIDAD (UAS) y MINISTERIO FISCAL sobre IMPUG.CONVENIOS.

**SEGUNDO.-** Tal y como consta en la sentencia las partes debatieron sobre los siguientes extremos:

"La CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG desde aquí) ratificó su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretende la nulidad del art. 52.7.a) del Convenio colectivo de empresas de seguridad, publicado en el BOE de 1-02-2018, por cuanto dicho precepto vulnera lo dispuesto en el art. 37.3 ET.

Denunció, que el precepto impugnado comporta que a los trabajadores, que disfrutaban permisos retribuidos, fuese cual fuese la jornada programada para dichos días, solo se les computan 7, 487 horas por día de permiso, lo cual contraviene el artículo 37.3 ET,

donde queda claro que el permiso retribuido se predica de días y no de horas, que es lo pactado.

ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS DE CATALUÑA (ADN C desde ahora) y ADN DE SEGURIDAD Y SERVICIOS (ADN desde aquí) ratificaron su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretenden también la nulidad del art. 52.7.a) del convenio antes dicho por las mismas razones de CIG, si bien precisó que días de permiso retribuido/licencias contenidos en el artículo 56 del mismo cuerpo normativo, y en consecuencia se declare que procede equiparar los días de licencia o permiso a la correspondiente jornada ordinaria de trabajo, con el consiguiente abono de todas aquellas retribuciones que se hubieran percibido de haberse prestado el servicio de manera efectiva. Asimismo, se declare que, para el caso de que la licencia o permiso no abarcara la totalidad de la jornada diaria, sino que la misma se limitase a unas determinadas horas, dichas horas sean abonadas tomando en consideración todos los complementos salariales que se hubieran percibido de haberse prestado el servicio de manera efectiva, cumpliendo así, en uno y/u otro caso, que los trabajadores tengan derecho al disfrute de dichas licencias sin que las mismas impliquen pérdida retribución.

ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA (ASTSP desde ahora) ratificó también su demanda de impugnación de convenio, mediante la cual pretende apartado 7.a) del artículo 52 del mismo, por ser contrario a la legalidad vigente, concretamente al artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como al resto de legislación y jurisprudencia existente al efecto, y, previos los trámites legales oportunos, dicte sentencia en su día por la que se declare la nulidad de pleno derecho del precepto Impugnado, por ser contrario al artículo 37.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores declarando que los días de licencia o permiso, se computarán de conformidad a las horas de trabajo programadas para el citado día, con el consiguiente abono de todas aquellas retribuciones que se hubieran percibido de haberse prestado el servicio de manera efectiva.

La ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE COMPAÑÍAS PRIVADAS DE SERVICIOS DE SEGURIDAD (APROSER desde aquí) se opuso a la demanda, porque el precepto impugnado se acomoda a la legalidad vigente.

Señaló, que ninguno de los demandantes precisó concretamente de qué manera se vulneraba el art. 37.3 ET, cuya infracción negó de todo punto.

Recordó que en el sector, debido a la prestación de servicios durante las 24 horas del día, la determinación del tiempo computable para los permisos retribuidos ha sido un aspecto muy conflictivo, que fue abordado en STS 30-01-2001, donde quedó claro que el art. 37 ET no resolvía el problema, por lo que debía resolverse por la negociación colectiva. - La propia AN en SAN 19-10-2017 optó por la misma salida, al igual que STSJ Burgos DE 8-10-2017.

Pues bien, los negociadores del convenio han resuelto el problema mediante la fórmula contenida en el artículo impugnado, que es una solución equitativa, que evita, por ejemplo, que los trabajadores, que en el día de permiso tuvieran jornadas superiores, no acumulen excesos de jornada, que nunca realizaron y evita también que los trabajadores, que realicen jornada inferior a la pactada convencionalmente, se vean penalizados.

COMISIONES OBRERAS DE CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS (CCOO desde ahora) se opuso a la demanda y citó, al efecto, la SAN 26-10-2017, donde se descartó la fórmula que hoy se reclama por los demandantes. - Destacó, en todo caso, que la fórmula convenida mejora con creces la que se aplicó históricamente en el sector, que era de 5, 33.

La FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS PARA LA MOVILIDAD Y EL CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT desde aquí) se opuso a la demanda por las razones ya expuestas.

La FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA DE LA UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES (USO desde aquí) se opuso también por las mismas razones.

FES; UAS; AMPES y ELA no acudieron al acto del juicio, pese a estar citadas debidamente.

El MINISTERIO FISCAL se opuso a la demanda, porque el art. 37.3 ET no resuelve adecuadamente el problema, debido a las especificidades de la jornada en el sector, por lo que no queda otra opción, que su resolución por los sujetos legitimados para ello mediante la negociación colectiva estatutaria".

**TERCERO.-** Se consideraron probados los siguientes hechos:

**PRIMERO.-** CIG ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel autonómico y acredita implantación en el sector de empresas de seguridad, por lo que formó parte de la comisión negociadora del convenio sectorial.

**SEGUNDO.-** ADN C es un sindicato implantado en el sector de empresas de seguridad, cuyo ámbito de actuación se ciñe a Cataluña. - ADN es un sindicato de ámbito estatal, que acredita implantación en el sector reiterado.

**TERCERO.** - ASTSP es un sindicato de ámbito estatal, que está implantado también en dicho sector.

**CUARTO .** - Las relaciones laborales en el sector de empresas de seguridad se regulan por el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, publicado en el BOE de 1-02- 2018, que fue suscrito por APROSER, en representación de la patronal y CCOO, UGT y USO en representación de los trabajadores.

**QUINTO .** - La jornada de trabajo, en el sector de seguridad, se prolonga las 24 horas del día.

**SEXTO .** - Los convenios colectivos han acordado tradicionalmente la jornada anual y la jornada mensual, pero no han regulado la jornada diaria.

**SÉPTIMO .** - En el sector de seguridad se ha producido históricamente una fuerte conflictividad, referida al tiempo que debía computarse para los días en que se disfrutaban permisos retribuidos, ya que las empresas computaban generalizadamente 5, 335 horas, equivalente a 5 h. y 19 m., mientras que los trabajadores reclamaban que se computasen las horas programadas en los días de permiso.

**OCTAVO .** - En la negociación del convenio impugnado, las partes consideraron imprescindible establecer, en relación con los permisos retribuidos, un cómputo que garantice para aquellos trabajadores que tienen un cuadrante ajustado a la jornada establecida en el Convenio Colectivo que el hecho de disfrutar un permiso no implique un déficit de jornada y en aquellos que tengan un cuadrante que exceda la jornada ordinaria, que el cómputo que se establezca compense adecuadamente a los trabajadores y no constituya una barrera para el disfrute de dichos permisos".

**CUARTO.-** La sentencia se pronunció fallando:

"Desestimamos las demandas acumuladas de impugnación de convenio colectivo, promovidas por CIG, ADN C, ADN y ASTSP, por lo que declaramos conforme a derecho el art. 52.7.a) del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, publicado en el BOE de 1- 02-2018, que confirmamos en todos sus términos, por lo cual absolvemos a APROSER, CCOO, UGT y USO de los pedimentos de las demandas".

**QUINTO:** Contra la referida sentencia se ha formalizado recurso de casación por la Letrada D<sup>a</sup> ROSARIO MARTÍN NARRILLOS, actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL

GALEGA (CIG) con base en un solo motivo de casación y D. JOAN MAS MORENO, Graduado Social, con la asistencia Letrada de D. RICARDO PALOMERA MOLINA, actuando en nombre y representación de ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS DE CATALUÑA, ADN SINDICAL DE SEGURIDAD Y SERVICIOS, con base en un único motivo de casación que impugna el Ministerio Fiscal, parte en la instancia.

Ambos motivos, por la vía del artículo 207.e) LRJS, se interponen por infracción del artículo 37.3 ET.

El recurso de la CIG invoca la STS de 13 de febrero de 2018. El otro recurso la del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23-3-2010, así como las de 9-5-1994 y 24-4-2001.

Estas coincidencias nos permiten analizar juntos ambos recursos.

### **MOTIVOS ÚNICOS DE CASACIÓN**

**Al amparo de lo dispuesto en el artículo 207.e) LRJS, se articula este primer motivo por infracción del artículo 37.3) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el 52.7.a) del Convenio.**

Según las recurrentes el artículo 52.7 a) choca frontalmente con el artículo 37.3 del ET, por lo que es nulo de pleno derecho.

Los recurrentes -dicho con la mayor consideración- parece que ignoran la jurisprudencia sobre la materia, constituida fundamentalmente por la STS 30-04-2001, Rec. 15/2000, que confirma SAN de 25-5-200, de la que la sentencia impugnada recoge la siguiente parte:

*El petitum del escrito inicial formulado por quien ahora recurre, propone una jornada de 7 horas y 24 minutos diarios, "computándose a todos los efectos cuando, por diferentes circunstancias no se trabaje el mes completo, como sucede en el caso de las vacaciones fraccionadas o existan permisos retribuidos".*

*Los cálculos que a este fin se proponen, consisten en lo siguiente: a) el dividendo estaría constituido por las 1809 horas anuales pactadas en Convenio.- b) El divisor sería una cifra que fuera la resultante de restar a los 365 días de un año, los 31 días de vacaciones y los 90 días de descanso compensatorio, es decir, 244 días.- c) La operación aritmética procura un cociente de 7'45 horas en expresión decimal, equivalente a 7 horas y 24 minutos.*

*3. Este planteamiento peca de evidente insuficiencia, tanto desde el punto de vista del cálculo aritmético, como desde la perspectiva de su fundamento jurídico- convencional.*

*a) Aritméticamente, se incurre en un evidente error. Recordemos que se quiere hallar las horas de trabajo que corresponde a días en que la tarea no es real, por tratarse de vacaciones, compensaciones, etc. Las cuentas incurren en lo que acertada y gráficamente denomina la sentencia atacada utilización, "por partida doble", de unos mismos conceptos. Si para alcanzar la jornada diaria se propone una operación aritmética de división, en cuyo divisor se ha excluido los 31 días de vacaciones y los 90 días de descanso compensatorio, es decir, que nada les ha correspondido del reparto de las 1809 horas anuales, no se puede concluir que, tras el oportuno cálculo, sí les corresponde esas 7'24 horas (expresión horaria, sobre hora de 60 minutos, no decimal). En rigor, lo que les corresponde es "cero" horas, resultado que no deja de*

sorprender, sobre todo cuando haya de efectuarse alguna compensación a metálico de tiempo de descanso no disfrutado.

b) *Jurídicamente, la precisión de la parte recurrente carece de todo fundamento. La lectura de los preceptos paccionados colectivamente en modo alguno conduce al resultado propuesto por la acciona y ahora recurre. Las partes negociadoras del Convenio creyeron conveniente limitarse a fijar la jornada anual y la jornada mensual. Pero nada dijeron de la diaria. Por eso resulta excesivo suplir su actitud, mediante unos cálculos que, no solamente muestran el error de partida denunciado en el párrafo anterior, sino que implican una suplantación de quienes, en su conjunto, son los titulares de la autonomía colectiva y pueden en tal condición producir una regulación de sus intereses en la manera que tengan por conveniente. No se olvide que estamos ante un sector laboral muy característico, debido a que las empresas de seguridad privada tienen que someterse, en la organización de su trabajo, a las necesidades de aquellas entidades a que sirven, lo que influye de manera decisiva en los horarios de trabajo diario, y en lo que los interesados denominan, en su lenguaje profesional, "cuadrante" de cada operario. Los preceptos de la autonomía negocial, cuya infracción se denuncia, más bien muestran que los interesados han preferido omitir la fijación de un horario que podría dificultar su tarea habitual, y han confiado más bien en los acuerdos que, según las circunstancias de cada caso, pueden alcanzar empresas y trabajadores afectados. Este primer motivo jurídico ha de ser por tanto desatendido.*

Así como las de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 19-10-2017 ( Proc. 240/2017) y 26-10-2017 (Proc. 239/2017). De todo ello se deduce, al contrario de cuanto propugnan las recurrentes, que la jurisprudencia apuesta decididamente por la negociación colectiva, entendiendo que los tribunales no pueden sustituir a los negociadores del Convenio, cuando estos no han identificado, debido precisamente a las características especiales del sector, qué horas deben computarse para cada día natural de permiso retribuido.

La argumentación de las recurrentes, muy correcta para las jornadas diarias homogéneas, está menos desarrollada y es puramente especulativa cuando se trata, como aquí de jornadas heterogéneas, supuesto para el que no se ofrece una verdadera solución alternativa, sin que lleguemos a entender porque, en estos casos, no se puede dejar a la negociación colectiva, como ha ocurrido en el Convenio cuestionado de empresa de seguridad, firmado en representación de los trabajadores por CCOO, UGT y USO.

Sobre esto señala la sentencia:

Cuando la jornada es totalmente heterogénea, como sucede en el sector de empresas de seguridad, donde pueden programarse jornadas muy diferentes, no cabe aplicar la receta general, por cuanto provocaría graves distorsiones organizativas y perjuicios, para una u otra parte, dependiendo de que la jornada programada fuera inferior o superior a la normal, como identificaron los negociadores del convenio.

Por consiguiente, la única alternativa posible es la resolución negociada del dilema, que es exactamente lo sucedido aquí, puesto que los negociadores del convenio han encontrado una solución equilibrada para las jornadas superiores e inferiores a la normal, que permiten sobradamente al trabajador disfrutar de los permisos retribuidos para las finalidades perseguidas por éstos, sin que dicho disfrute desequilibre el cumplimiento de su jornada de trabajo, que es una de sus obligaciones básicas, de

conformidad con lo dispuesto en el art. 5.a)  
ET , en relación con el art. 34 ET .

Por otra parte, la solución negociada, con cuanto en principio conlleva de responder en buena medida a la defensa de los intereses de los trabajadores, que explicita la sentencia en los FJ 3 y 4 completando cuanto se dejó acreditado en el correspondiente apartado, no refleja que se haya admitido o se haya transigido con una solución contraria a los intereses de los trabajadores afectados, coincidiendo más bien, con lo que pudiera ser una, en términos generales, correcta para solucionar el problema de éstos en este campo y teniendo en cuenta las características de la jornada.

Por lo expuesto,

**EL FISCAL**, impugna los motivos únicos de casación de los dos recursos e interesa de la Excm. Sala de lo Social del Tribunal Supremo la desestimación de los mismos

Madrid, a 24 de julio de 2018  
EL FISCAL

Fdo.: Benito J. Egido