

Los tribunales encarecen las horas extra de los vigilantes de seguridad

El Tribunal de Justicia de Madrid dicta que Prosegur debe incluir en el cómputo nocturnidad, festividad y escolta. La sentencia afecta a 90.000 vigilantes y podría costar a las empresas de seguridad privada más de 200 millones de euros.

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid encarece las horas extra de los vigilantes de seguridad de Prosegur porque incluye en el cómputo los conceptos de nocturnidad, festividad y escolta. La sentencia, del Pleno de la Sala, puede afectar a 90.000 vigilantes de seguridad y podría tener un coste para las empresas de seguridad privada de más de 200 millones de euros. En este caso, recurrieron cuatro empleados, y la sentencia condena a la empresa a abonarles más de 30.600 euros. Además, este fallo puede influir en el próximo convenio de este sector y de otros.

Según explican fuentes próximas a las negociaciones, las empresas están llegando a acuerdos con los trabajadores porque los jueces de lo Social les están presionando, ya que la mayoría incumple el Estatuto de los Trabajadores y sus empleados hacen más de 80 horas extra al año.

La sentencia del TSJ de Madrid se sitúa dentro del conflicto que empezó en 2005, cuando los sindicatos impugnaron el convenio colectivo y se enfrentaron en los tribunales con la patronal del sector de empresas de seguridad, Aproser. Los sindicatos reclamaban que el valor de la hora extraordinaria nunca pueda ser inferior al de la hora ordinaria, como establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.



Vigilantes de seguridad de Prosegur controlan las cámaras de un recinto.

La sentencia se está teniendo en cuenta en los convenios de éste y otros sectores

Ahora, el Tribunal concluye que “no existe razón alguna para no incluir en el cálculo del precio unitario de la hora ordinaria de trabajo en el sector de empresas de seguridad, como en cualquier otro, el importe de los complementos de puesto de trabajo que fueron desechados por la sentencia recurrida.

Concretamente, los pluses de nocturnidad, escolta, peligrosidad por portar armas de fuego y festividad, por cuanto

que éstos no solamente gozan de una innegable naturaleza salarial, sino que también participan de un incuestionable carácter ordinario en atención al puesto y a la forma de desarrollar la actividad laboral de que se trate”.

De esta forma, la sentencia considera que la empresa ha confundido dos situaciones dispares. Por un lado, están las horas extraordinarias realizadas en condiciones tales como en horario nocturno, en

Rebajas por la doble escala

La Audiencia Nacional avala que las horas extra se remuneren por debajo de las ordinarias en una gran empresa porque así lo había estimado el mismo Tribunal en sentencias sobre la doble escala salarial de la compañía (ver EXPANSIÓN del 17 de septiembre de 2009). De esta forma, la Audiencia Nacional estima la excepción de cosa juzgada y desestima la demanda del proceso de impugnación que pretende la nulidad del artículo correspondiente del convenio de la empresa. La Audiencia avala la defensa de la empresa sobre “la existencia de cosa juzgada material” y sobre que la cuestión objeto del proceso es la misma que la que fue desestimada.

función de escolta, portando armas o en día festivo, que son tributarias de un complemento salarial de puesto de trabajo que se anuda a las circunstancias apuntadas.

Pero los magistrados explican que es cosa bien distinta la fórmula del cálculo del precio unitario de la hora ordinaria de trabajo para la cuantificación como mínimo de derecho necesario y, por ende, indisponible de las de carácter extraordinario, que es inde-

pendiente de cuándo y de qué modo se lleve a cabo el exceso de jornada que estas últimas vienen a retribuir.

Así, el TSJ de Madrid considera que debe comprender todos los complementos de puesto de trabajo lucrados en cómputo anual si es que se parte de la jornada laboral efectiva en el mismo período. Además del salario base, los complementos personales y los de vencimiento periódico de más de un mes.

Para tratar de cerrar estos frentes, la sentencia aclara que el dividendo de esta forma de cálculo no puede incluir los complementos salariales que siempre se han anudado a una mayor cantidad de trabajo –como la prolongación de la jornada o su consecuencia, las horas extraordinarias–.

Tampoco puede incluir los complementos que responden a una mayor calidad del trabajo –incentivos, primas, bonus, cualquier remuneración variable– porque no obedecen a una jornada ordinaria ni a una prestación de servicios normal.

Por último, concluye el fallo, no es incompatible que se remuneren las horas trabajadas por encima de la jornada como extra con que a su vez, si se desempeñan en otras circunstancias específicas, se remuneren con el consiguiente plus funcional. “No existe ninguna duplicidad de cobros”, remacha.

LA OPINIÓN DEL EXPERTO ALBERTO SANTOS IGLESIAS Área Laboral Deloitte Abogados y Asesores Tributarios

Cuando el remedio es peor que la enfermedad

No compartimos la solución alcanzada por el Pleno del TSJ de Madrid al calcular el valor de la hora ordinaria y, por ende, el valor de la hora extraordinaria, incluyendo todos los complementos de puesto de trabajo abonados a lo largo del año (i.e. plus nocturnidad, festivos, etc.), aun cuando dichos complementos no se hubiesen devengado durante el exceso de jornada. El Pleno argumenta su decisión en una construcción histórica de lo que nuestra nor-

mativa laboral ha entendido por salario, olvidando que el verdadero objeto de debate es establecer cuál es el valor de una hora ordinaria de trabajo, esto es, que parte del salario debe incluirse en dicho valor “ordinario”. Asimismo, el TSJ de Madrid fundamenta su decisión en las sentencias del Tribunal Supremo que, aun pronunciándose sobre el objeto de debate, lo hicieron en términos genéricos sin concretar que complementos de trabajo debían incluirse y cuáles no.

No obstante, el Supremo, haciendo mención a las sentencias a las que alude el TSJ de Madrid y en relación con otro sector, ha establecido que, a efectos del cálculo de la hora ordinaria han de excluirse, “(...) aquellos conceptos que vienen a compensar de modo específico circunstancias excepcionales en el desarrollo del trabajo”, siendo dicha consideración la defendida por las empresas de seguridad.

En este sentido, entendemos que el carácter de excep-

cionalidad de ciertos conceptos, como el plus nocturnidad, viene determinado (i) no solo por la propia negociación colectiva que, con carácter general y a sabiendas de su carácter “excepcional”, pacta su cuantía en horas, sino, en ocasiones (ii) por el propio Estatuto de los Trabajadores. Así el ET en su artículo 36 establece que “(...) se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres

horas de su jornada diaria (...)”, por tanto, el propio Estatuto de los Trabajadores diferencia entre trabajadores nocturnos propiamente dichos y trabajadores que, excepcionalmente, prestan servicios en horario nocturno, siendo el plus nocturnidad un importe “ordinario” en el primer caso y un importe “excepcional” en el segundo.

Finalmente, aunque debemos elogiar la decisión del TSJ de Madrid de reunirse en Pleno con la intención de dar

una solución unificada a los numerosos procedimientos existentes sobre esta materia, lo cierto es que, de aplicarse su doctrina, nos encontraríamos con un hervidero de nuevas demandas, porque ¿cuántos son los convenios colectivos de otras actividades, que a la hora de calcular este valor no han tenido en cuenta los importes abonados en el año por todos los complementos de puesto de trabajo? No hagan cuentas, son la práctica totalidad.