

## **AOS TRABALLADORES/AS DO SECTOR DA SEGURIDADE PRIVADA**

**O Tribunal Supremo lle da a razón a CIG, que volve a descubrir ilegalidades do Convenio de Seguridade asinado por UGT-CCOO e USO.**

**O 26 de xuño do presente, celebrouse o xuízo no Tribunal Supremo de impugnación do convenio colectivo de Seguridade Privada xullo 2015-2016, demanda presentada pola CIG, sendo notificada a sentenza este 10 de setembro, anulando a sentenza da Audiencia Nacional e estimando o recurso da CIG. Declarando nulos, o artigo 44, que impedía a aplicación do 75% de recargo por traballo en festivo ou descanso semanal, e o artigo 63 que obrigaba a coller as horas sindicais por xornadas completas, en comités de 9 ou mais membros.**

Con data 30 de xuño de 2016, a Audiencia Nacional, desestimou a demanda interposta pola CIG, que pedía: a) nulidade do inciso final do terceiro paragrafo do artigo 44 do convenio, isto é, do texto “*cos valores mencionados no artigo 42*” por ser contrario ao artigo 47 do RD 2001/1983, de 28 de xullo. b) nulidade do inciso final do segundo paragrafo do artigo 63, que dispón: “*a utilización será por xornadas completas nos casos de Comités de 9 ou mais membros, excepto na quenda de tarde, que, se non se solicitara por xornada completa, coincidirá co inicio da xornada e polo tempo necesario*”, por ser contrario aos artigos 37.3) e 68.e) ET.

Agora o Tribunal Supremo, ven de dar a razón a CIG, considerando no punto a), que efectivamente e contrario ao artigo 47 do RD 2001/1983, que establece, “*cando, excepcionalmente e por razóns técnicas u organizativas, non se puidera gozar do día de festa correspondente ou, no seu caso, de descanso semanal, a Empresa ten a obriga a aboar ao traballador, ademais dos salarios correspondentes a semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou período de descanso semanal, incrementadas nun 75%, como mínimo, agás descanso compensatorio*”. Incluso neste punto o TS, explica que “*un traballador pode realizar horas extras cuxa retribución variaríase según a prestación do servizo se efectúe nun momento ou outro da xornada semanal. Así, si, pese a superación da xornada mantén o goce do descanso semanal, o exceso de xornada se abonaría como horas extras co valor que determine o correspondente convenio; **pero, si ese exceso procede forma excepcional e afecta a días ou horas comprendidas no habitual descanso semanal do traballador en cuestión, no prezo de tales horas habería de ser o resultante de aplicar un incremento do 75%***”. Incluso chega a dicir na mesma sentenza “**resulta sorprendente que este desaxuste non sexa advertido polos negociadores do convenio no ano 2015 e manteñan tal incomprendible construción, que parece non detectar que un e outro concepto levan a unha cuantificación distinta na retribución**”. Dende a CIG, que SI advertimos isto tanto na mesa negociadora como nas distintas demandas presentadas, por certo os únicos, nos preguntamos a que veñen estes favores, e canto se aforrou a Patronal de pagar por

**este concepto aos traballadores?**, e recordamos que isto segue igual neste ultimo convenio 2017-2020, e que entendemos se debe corrixir, e a ver agora que se inventan para seguir roubándonos os nosos cartos, porque seguro que algo trataran de inventarse para que esta aplicación non sexa ao noso favor, e seguro que van ter amigos que lles bote unha man.

En relación ao punto b), **o TS, pon de manifesto acertadamente como defendía a CIG na súa demanda**, que é o representante dos traballadores a quen corresponde, *“dispor libremente do crédito horario, coa dimensión prevista legal e convencionalmente, e é conforme coa natureza das cousas que sexa así, pois o momento da utilización do crédito estará en función da clase de actividade representativa a desenrolar, que tanto pode ser a comunicación, asesoramento ou asistencia aos traballadores, como a concorrencia a reunións, cursos de formación, congresos, seminarios, etc, acontecementos que non teñen necesariamente que coincidir coa xornada diaria dos traballadores...”*, a redacción do convenio contravén a norma, e limita, o dereito dos representantes dos traballadores ó crédito horario legalmente establecido, polo que procede a anular no que afecta a dito dereito, sendo válida, no obstante, para os supostos de acumulación do citado crédito. Dende a CIG, xa advertiamos que está redacción beneficiaba aos sindicatos estatais, entre outras cuestións porque lles recoñecía un crédito sindical a nivel estatal podendo distribuír as horas ao seu interese, o que non podemos facer organizacións sindicais de carácter autonómico. Aquí se pon de manifesto un claro **“Quid pro quo”, ou para entendernos un claro intercambio de favores.**

**Que vai pasar agora**, aínda que esta sentenza fai referencia ao anterior convenio, anulando, o inciso do art. 44 que di, *“cos valores mencionados no art.42”*, así como o inciso final do art.63, paragrafo segundo, cuxa eficacia queda limitada so supostos de acumulación do crédito horario. Pois ben, agora no novo convenio 2017-2020 a redacción é a mesma pero en distintos artigos o punto a) se refire agora ao artigo 55, con referencia aos valores mencionados no art. 53, e o punto b) se refire agora ao artigo 78.

**Dende a CIG, entendemos que estes artigos son anulados con esta sentenza e haberá que reunir mesa negociadora para tratar unha nova redacción. Agardamos que isto supoña unha mellora para os traballadores/as, e se cuantifique a cantidade que deixaron de percibir en todos estes anos, onde se viñeron favorecendo os intereses empresariais en detrimento dos intereses dos traballadores e traballadoras do sector, porque ata agora estívose impedindo a aplicación do 75% de recargo por traballo festivo ou descanso semanal. E ademais, que non se lle poñan impedimentos ao traballo sindical que poidan facer os representantes dos traballadores, coa limitación de cómo se ten que coller o crédito sindical.**

***“Se o presente é de loita o futuro é noso”***