

Artículo 14.- Subrogación de servicios.- Dadas las especiales características y circunstancias de la actividad, que exigen la movilidad de los trabajadores de unos a otros puestos de trabajo, este artículo tiene como finalidad garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores de este sector, aunque no la estabilidad en el puesto de trabajo, en base a la siguiente Normativa de aplicación a los servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

A) Normativa de aplicación.

Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, y/o categoría laboral, siempre que se acredite una antigüedad real mínima, de los trabajadores afectados en el servicio objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca, incluyéndose en dicho período de permanencia las ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado establecidas en los Artículos 45, 46 y 50 de este Convenio Colectivo, las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el Artículos 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

B.1 El número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías se determinará en base a lo establecido en los apartados a) y b), a continuación.

a) Subrogación de Transporte.

La empresa cesante informará a la representación legal de los trabajadores del número de paradas correspondientes al servicio objeto de subrogación, en los doce meses inmediatamente posteriores a la fecha inicio del servicio o en la totalidad de la duración del contrato si ésta fuera inferior. Con ello, se calculará el número medio mensual de paradas. A tales efectos, se entenderá que los servicios se van a prestar con las mismas frecuencias y número de paradas que se venían realizando hasta la fecha de la subrogación, salvo que por la nueva empresa adjudicataria se acredite fehacientemente, con una antelación mínima de diez días antes del inicio del servicio, que tiene contratadas menores frecuencias o paradas, a cuyos efectos se podrá requerir, por parte de la empresa cesante, copia de los apartados del contrato mercantil que así lo acredite.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con los siguientes términos:

Se tomará como referencia la subrogación de un trabajador por cada 200 paradas mensuales, cifra que corresponde a la media de paradas por trabajador en el territorio nacional, de acuerdo

con la información contrastada por las partes firmantes del Convenio. Por cada tres trabajadores que se subroguen, al menos uno de ellos deberá realizar las funciones de vigilante de seguridad-conductor, de acuerdo con la normativa sectorial vigente.

Esta cuantía será actualizada anualmente por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a la vista de los estudios técnicos correspondientes.

b) Subrogación de los trabajadores de Manipulado:

La empresa cesante informará a la representación legal de los trabajadores del volumen de facturación correspondiente al servicio objeto de subrogación, realizada en el centro de trabajo en los doce meses inmediatamente posteriores a la fecha de inicio del servicio o en la totalidad de la duración del contrato si ésta fuera inferior. A tales efectos, se entenderá que la facturación se mantendrá en los mismos términos que se venía realizando hasta la fecha de la subrogación, salvo que por la nueva empresa adjudicataria se acredite fehacientemente, con una antelación mínima de 10 días antes del inicio del servicio, que tiene contratados volúmenes distintos de facturación, a cuyos efectos se podrá requerir, por parte de la empresa cesante, copia de los apartados del contrato mercantil que así lo acredite.

Para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, se aplicará la siguiente regla:

Por cada 30.000 euros anuales de facturación (o su parte proporcional, si la duración del contrato hubiera sido inferior a 12 meses) corresponderá la subrogación de un trabajador.

Esta cuantía será actualizada anualmente por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo a la vista de los incrementos salariales y/o de la eventual existencia de avances técnicos significativos.

B.2 Se considerarán trabajadores adscritos al servicio que motiva la subrogación aquellos trabajadores que hayan realizado al menos una vez dicho servicio en los doce meses inmediatamente anteriores a la subrogación y que presten servicios en el turno en el que se realizaban los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se procederá a sortear entre los trabajadores adscritos, en tiempo y forma en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores que deseen estar presentes en la celebración del sorteo. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

En el plazo de 48 horas antes de la realización del sorteo, se informará a un representante de la empresa adjudicataria de esta circunstancia, para que pueda, en su caso, estar presente en el mismo.

B.3 En cualquier momento, el cliente o cualquier empresa que pretenda contratar un servicio de transporte de fondos, podrá requerir a la empresa que actualmente lo realice, una certificación de la antigüedad media de los trabajadores adscritos al mismo, de acuerdo con los siguientes tramos: porcentaje de trabajadores con antigüedad inferior a cinco años, porcentaje de trabajadores con antigüedad inferior a diez años, porcentaje de trabajadores con antigüedad inferior a quince años, porcentaje de trabajadores con antigüedad inferior a 20 años y porcentaje de trabajadores con antigüedad superior a 20 años. Dicha certificación tendrá que emitirse en el plazo máximo de una semana.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria:

C.1 Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1.- Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2.- Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

3. Deberá atender, como único y exclusivo obligado:

a) Los pagos y cuotas derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y

b) la liquidación por todos los conceptos, incluidas vacaciones dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1.- Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener, al menos, las condiciones económicas y sociales de este Convenio, aunque la empresa entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales, podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.