## COMUNICADO A LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS SUBROGACIONES ENTRE EMPRESAS DE SEGURIDAD DEL AEROPUERTO DE BARAJAS.

Compañeros y compañeras, como sabéis el próximo día 11 de noviembre se producirá la subrogación de servicios entre distintas empresas de seguridad del Aeropuerto de Barajas. La regulación de dichas subrogaciones debe hacerse, a efecto de los trabajadores, según el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, que a continuación reproducimos:

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guardería Particular de Campo:

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 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 Artículo 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

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores:

de las instalaciones donde se presta el servicio.(...)

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, 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.

Siguiendo este artículo todos debemos ser conscientes de que la subrogación, cuando se dan las condiciones en él establecidas, es automática y el trabajador conserva los derechos y condiciones de trabajo que venía disfrutando en la empresa cesante en el servicio. No hay que hacer un nuevo contrato de trabajo ni ningún otro documento nuevo. Por lo tanto, si la nueva empresa pretendiera que los trabajadores firmarán algún nuevo tipo de documento no debemos hacerlo y en cualquier caso, como mucho firmaríamos un "recibí no conforme".

Con respecto a la empresa cesante, está deberá liquidar a los trabajadores y podrá presentarles el finiquito de la relación laboral, en ese caso, si estimamos que la liquidación no es la correcta firmaremos, como mucho, igualmente "recibí no conforme". En el caso de que hayamos reclamado en vía judicial el valor de las horas extraordinarias deberemos firmar a lo sumo, cuando nos presenten el finiquito "recibí no conforme en espera de resolución judicial por el valor de las horas extraordinarias".

Recordad que ante cualquier duda podéis dirigiros a los representantes de los trabajadores de la UGT