



FeS
Federación
de Servicios

Boletín informativo del Sector Estatal de Seguridad Privada

Nº14 año 2011 Avda. de América, 25 - 1ª Planta Teléfonos: 915897597—fax: 915897587 28002 Madrid

Seguridad Privada

Desestimación

Finalmente, y tras largo tiempo esperando este resultado, el tribunal supremo se rinde a la evidencia y desestima el recurso presentado por las patronales FES, AMPES, ACAES Y APROSER confirmando la anterior sentencia de la Audiencia Nacional donde se afirma que la nulidad del artículo 42 (que marca el precio de la hora extraordinaria) no rompe el equilibrio interno del convenio.

La patronales, en sus recursos, argumentaban que existía un importante desequilibrio económico en el convenio, en tanto la gran cantidad de horas extras que se realizaban iban a situar en una posición difícil la estabilidad económica.

El Tribunal afirma que no es posible justificar desequilibrio alguno argumentando la cantidad de horas realizadas porque esto supone en la práctica una flagrante violación de la prohibición legal de trabajar más de 80 horas extraordinarias al año, tal como marca el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35.2.

Esta última Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 2011 pone fin a los procesos de conflicto colectivo formulados por las diferentes patronales del sector.

Estas, aún conociendo la legitimidad de las razones argumentadas por la representación de los trabajadores, han preferido mantener una política de tensión jurídica y prolongamiento en el tiempo.

El efecto producido por dichos procesos de conflicto colectivo, fue el de suspender el trámite de los procedimientos individuales de reclamaciones de cantidad por diferencia en el valor de las horas extras y un colapso de los juzgados de lo social.

La situación, desde el principio, podía haberse resuelto de forma rápida y sencilla, pero la realidad es que las direcciones de las empresas no solo tenían como objetivo el no abono o una reducción sustancial de lo adeudado, sino emplear el conflicto como plataforma para laminar los derechos de los trabajadores, pretendiendo emplear como excusa los procedimientos para aumentar su posición de fuerza y sus beneficios reestructurando su perspectiva de negocio, que pasa, de forma clara, por flexibilizar las condiciones de trabajo, más aún de lo que hoy la ley les permite burlarnos.



EXPLORADO

Negociación Colectiva

Tras meses de reuniones, anuncios, acuerdos y desacuerdos, el Consejo de Ministros ha aprobado el Real Decreto de Reforma de la Negociación Colectiva. Tras acordarse unas líneas generales, el ala dura de la confederación de patronales decide de forma oportunista endurecer su propuesta definitiva.

Desde las organizaciones sindicales no pueden continuar dialogando para lograr acuerdo alguno con supuestos que menoscaban el interés del conjunto de trabajadores. Finalmente, ha sido el Gobierno el que ha redactado el Real Decreto de reforma de la negociación colectiva.

¿Qué es?

La Negociación Colectiva es el instrumento mediante el cual los trabajadores, establecemos con la patronal nuestras condiciones colectivas de trabajo, mediante un proceso de diálogo y negociación, y que se plasma en acuerdos sociales y en la negociación de un convenio colectivo. Este tendrá el ámbito de actuación que las partes acuerden, siendo normalmente de empresa o sectorial (estatal, de comunidad autónoma o provincial) en el caso del Sector de seguridad Privada, mantenemos el convenio estatal, pero en el caso de las empresas de servicios, la que lo tiene, es de una eficacia exclusiva del ámbito de empresa.

¿Por qué es importante un convenio colectivo?

El convenio colectivo es un contrato general con carácter normativo y obligacional para las partes, regulando salarios, horarios, libranzas, funciones de los puestos, materias de acceso al empleo, cuestiones de igualdad y conciliación laboral o derechos y obligaciones del trabajador.

¿Qué eficacia temporal tiene?

El que determinen las partes. Tras esto y si no se ha logrado acuerdo, se prorroga (ultra actividad) hasta posterior acuerdo. Este ha sido uno de los caballos de batalla de las patronales, que desean que simplemente, desaparezca su eficacia, y los trabajadores deban regirse por el estatuto como norma mínima, es decir perdiendo derechos. Podemos comprobar como las patronales bloquean intencionalmente las negociaciones de convenios para así conseguir acuerdos a la baja o en espera de reformas que les faciliten más aún explotar la mano de obra.

¿Qué ha cambiado en la nueva reforma?

Los convenios dejan de prorrogarse sin fecha y les impone plazos: Ocho meses para los convenios con una duración prevista de dos años y 14 meses para el resto. Transcurrido ese plazo, la ley especifica que ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro solo sobre las materias sin acuerdo. Se reduce igualmente el tiempo de denuncia de 6 a 3 meses y obliga a la constitución de la mesa de negociación en menos de un mes.

¿A que convenio debo atenerme, al sectorial o al de mi empresa?

Hasta el nuevo decreto, el convenio superior marcaba las líneas mínimas y los de empresa solo podrían



Salvo que haya disposiciones en convenio sectorial superior de ámbito autonómico o estatal, tras la reforma un empresario puede imponer condiciones salariales y laborales menores en el ámbito que controla bajo la excusa de la crisis.

El descuelgue salarial (la inaplicación de las tablas salariales pactadas en convenio) que hasta el momento se debía dar muy justificadamente, podrá revestirse con carácter de norma allí donde los trabajadores se encuentran en situación de debilidad; pero no solo el salario, sino la distribución de la jornada, las vacaciones, las funciones del puesto y las modalidades de contratación.

¿Y la flexibilidad interna?

El decreto obliga a pactar en los convenios medidas de flexibilidad interna, que no deja de ser libre mano al empresario para gestionar arbitrariamente. El 5% de la jornada anual podrá ser distribuido irregularmente.

¿Mejora en algo la anterior reforma laboral?

No, en nada. Aunque el gobierno pretenda dulcificar su discurso tras el batacazo electoral del 22 M y la contestación de la sociedad civil a través del 15 M cansado de que la política se pliegue a los mercados, este decreto profundiza en la línea de la reforma laboral del año pasado y que obtuvo un fuerte rechazo con una Huelga General. En este decreto se refuerzan y amplían las atribuciones del empleador en materias laborales.

Nada del decreto mejora la capacidad de interlocución y negociación a la representación de los trabajadores, más bien al contrario, no ampliando los derechos de información, consulta y negociación que se contemplan en la legislación pero que, a pie de obra, siempre están condicionados por la potestad de empresario en el centro de trabajo.

¿Y que podemos hacer?

El decreto ha sido aprobado por vía de urgencia, pero el trámite parlamentario debe continuar. Las organizaciones sindicales hemos presentado una Iniciativa Legislativa Popular para revertir la Reforma Laboral, que obligará al congreso a volver a plantearse todo lo relacionado con los recortes impuestos.

Es necesario plantear la necesidad de garantizar la participación sindical en los proyectos de gestión de las empresas y no solamente cuando se exige "responsabilidad" a las organizaciones de trabajadores para asumir recortes; la responsabilidad de las patronales y del gobierno también pasa por no continuar aumentando la fractura social y poner freno a las decisiones arbitrarias que, bajo la excusa de la crisis y con la reforma laboral en la mano, permiten convertir una empresa en un señorío.

Desde FeS UGT tenemos la intención de continuar luchando en el ámbito normativo más amplio, porque entendemos que es necesaria la protección de los trabajadores desde convenios de ámbito sectorial que incluyan cláusulas que vinculen a convenios de ámbito inferior.

En cualquier caso, empieza a ser el momento de recobrar la perspectiva de clase trabajadora. Ahora es el momento del respeto a los representantes de los trabajadores, de la unidad de todos los que estamos en el mismo barco, de la participación de todos en sus secciones sindicales y de la aportación, crítica y comprometida, para afrontar los retos que nos imponen hoy, y construir el sistema que queremos mañana.



La invisibilidad del vigilante

SEGURITECNIA
REVISTA DECANA INDEPENDIENTE DE SEGURIDAD

A continuación, el artículo, de Jose Centeno, secretario Sectorial Estatal de Seguridad Privada de FeS-UGT publicado en la revista profesional de seguridad "Seguritecnia" con motivo del II congreso de Seguridad.

Generalmente, a la hora de poder realizar una fotografía de la seguridad Privada en el Estado Español, se tiende a incluir en esta a los grandes generadores de servicios que son los clientes, a la administración en su doble vertiente (cliente y arbitro) y a las empresas que, dedicadas cada una a una ramas de actividad. Todos tienen voluntad de mostrarse eficientes en su labor y competentes en sus propuestas. Quisiéramos, además, confiar en que esto es verdad y que existe una verdadera voluntad de servicio que su-



pera, incluso, los objetivos económicos de una compañía. Pero de todo esto, en demasiadas ocasiones, sigue quedando fuera de la foto el fotógrafo, que no por no salir no tiene el papel principal en el montaje de la escena.

En Seguridad Privada hacemos constante referencia al sector, como un paraguas que nos cubre a todos y del que pensamos que cuando lo mencionamos, el otro interlocutor nos entenderá perfectamente, en tanto estamos usando un código común, que hablamos el mismo lenguaje. Y eso no es cierto. Se olvida con frecuencia temible que el sector lo constituye, principalmente, sus trabajadores, en absoluto contraste con el resto de segmentos.

Y son precisamente estos trabajadores los que proporcionan al conjunto de la seguridad privada el grueso de la facturación general. Son los que deben llevar a cabo los protocolos de actuación, los que plantan la cara cuando hace falta, los que mantienen este castillo de naipes en el que se ha convertido el sector.

A lo largo de estos años (y es necesario tomar como punto de referencia fundamental la puesta en marcha de la Ley Orgánica de Seguridad Privada, acogida con esperanza) el sector ha tenido redireccionamientos constantes buscando ir haciendo mercado, y la realidad es que el mercado ha sido quien ha ido modelando el sector. Las oportunidades de negocio a través de la especialización han ido siendo rechazadas por un crecimiento expansivo, poco especializado, de bajo valor añadido y por supuesto tremendamente inestable, y aún se consideraba que el tipo de actividad desarrollada tendría, como en otras ocasiones, menor vulnerabilidad a probables crisis.

Al igual que otros sectores, el crecimiento ha sido desaforado, necesitando emplear gran cantidad de mano de obra, y no hace tanto tiempo que los planteamientos patronales y de clientes pasaban por romper lo que se denominaban "Trabas legales" para tener ya sin los límites de una homologación costosa en tiempo y número de empleados, acceso a un ilimitado campo de servicios.

La realidad, en poco tiempo, es otra. De faltar mano de obra empezamos a conocer el paro en el sector. La demanda de servicios de seguridad privada ha bajado significativamente, lo que tiene una relación directa para el empleo pero sin embargo no atendemos al crecimiento que han tenido los llamados servicios auxiliares, que emplean a trabajadores en condiciones laborales y salariales desastrosas, que vienen sustituyendo al personal habilitado. Esto, evidentemente, también tiene responsables.

En situaciones como las actuales, es necesario alcanzar un compromiso real entre todo el sector (clientes, administración, direcciones de empresas y por supuesto, trabajadores) donde podamos establecer unos criterios básicos de reconducción de la situación.

Los trabajadores ya hemos demostrado nuestro esfuerzo manteniendo toda la estructura permanentemente, asumiendo los riesgos del desarrollo de la actividad y amortiguando el impacto de la crisis. Ahora es el momento de dejar atrás la invisibilidad permanente que tienen las plantillas en el desarrollo y la gestión de la seguridad a todos los niveles. No basta con justificar menciones en el día de la Seguridad y afirmar que el vigilante es el principal activo. Hechos como la muerte de compañeros en el desarrollo de su actividad profesional son, lamentablemente, puntos negros que destapan realidades de las que no se puede huir. Abordemos cuestiones sobre formación real, sobre la calidad de la prestación del servicio, sobre la dotación de medios adecuados, sobre la seguridad de los trabajadores del sector.

Comité Federal



Los días 21 y 22 de junio se ha celebrado en Madrid el IV comité Federal Ordinario de FeS UGT. Este es el órgano máximo de decisión en la Federación de Servicios entre congresos, participando miembros de todos los organismos de FeS, de sectores y Federaciones Territoriales.

En esta ocasión el comité se reunió para estudiar la situación general política y laboral del Estado Español, elegir nuevos miembros para la comisión ejecutiva (sector ahorro) y decidir sobre la gestión realizada a lo largo de los últimos dos años, periodo correspondiente desde el congreso federal, del conjunto de secretarías (entre las que se encuentra Seguridad Privada) y departamentos federales.

En el debate producido se apoyaron las líneas generales de actuación del sindicato y finalmente fue aprobado por unanimidad el trabajo desarrollado por todas las secretarías y departamentos.



Acuerdo Global Prosegur



El Sector de Seguridad Estatal y la sección Sindical de Prosegur acudieron el pasado 15 de junio ante la sede de la dirección de Prosegur para ejercer presión y hacer

entrega de un documento exigiendo a Prosegur que firme un acuerdo global con UNI GLOBAL UNION (El sindicato global de capacidades y servicios, que representa a más de 900 sindicatos y a más de 20 millones de trabajadores en todo el mundo) en la que el sector de seguridad de FeS UGT participa activamente.

El acuerdo Global obligaría a esta multinacional española que en los países donde está implantada (Tiene sede en España y presencia en 14 países contando con más de 100.000 empleados, de los cuales más de la mitad trabajan en España y Brasil) que todos sus trabajadores pudieran formar sindicatos o afiliarse a ellos y que la empresa respetara las leyes del país en donde operara.

- Los vigilantes de seguridad deben trabajar turnos de 10-15 horas y permanecer de pie durante todo el turno.
- En Brasil, se incumple de forma sistemática la negociación colectiva, produciéndose continuas movilizaciones.
- En Chile y Portugal los guardias de seguridad que no tienen acceso a instalaciones sanitarias ni a agua potable y a las mujeres se les niega el acceso igualitario a empleos en los que se utilizan armas de fuego. Tampoco ellos no tienen instalaciones adecuadas para comer durante los periodos de descanso, tienen que hacerlo en baños públicos sin la debida higiene.
- En Colombia, los vigilantes de seguridad no pueden ejercer la libertad sindical, es decir, el derecho a afiliarse libremente a un sindicato.
- En Francia, no se entregaron chalecos antibalas a los vigilantes de seguridad, como lo habían solicitado - por cuestiones de costo.
- En Portugal, los vigilantes de seguridad trabajan sin cuadrantes y ni cobran las horas extras, quedando en manos de la empresa sin vida familiar.
- En Uruguay, los vigilantes de seguridad no cuentan con garitas, sanitarios, electricidad ni suficientes elementos para defenderse; padecen el acoso de los directivos y no reciben remuneración por todas las horas trabajadas.

Solicitamos a Prosegur que:

1. Cumpla con las normas del trabajo reconocidas internacionalmente.
2. Establezca un diálogo a nivel mundial sobre los problemas en los lugares de Trabajo y resuelva estos problemas.
3. Firme un Acuerdo Global con UNI.
4. Ofrezca a sus vigilantes de seguridad condiciones de TRABAJO DECENTE en todas partes.



Arrestos en Madrid, Cuenca, Albacete, Ciudad Real, Guadalajara, Mérida y Badajoz

La Policía Nacional detiene a 55 personas vinculadas a una trama de titulaciones falsas para Vigilantes de Seguridad

El director y un profesor de un centro de estudios privado de Madrid vendían diplomas de formación a un precio de entre 500 y 1.000 euros

Personas carentes de la preparación necesaria y, en algunos casos, con antecedentes policiales y penales han ejercido fraudulentamente como Vigilantes de Seguridad con estas titulaciones falsas

Seis Vigilantes se encargaban de la captación de clientes y de la distribución de los diplomas

15-junio-2011. Agentes de la Policía Nacional han detenido en Madrid, Cuenca, Albacete, Ciudad Real, Guadalajara, Mérida y Badajoz a 55 personas vinculadas a una trama de titulaciones falsas para Vigilantes de Seguridad. El director y un profesor de un centro de estudios privado de Madrid vendían diplomas de formación a un precio de entre 500 y 1000 euros. Con estos títulos falsos, personas carentes de la preparación necesaria y, en algunos casos, con antecedentes penales han ejercido fraudulentamente como Vigilantes de Seguridad. Seis Vigilantes se encargaban de la captación de clientes y de la distribución de los diplomas.

Los Diplomas falsos presentaban todos ellos el anagrama del centro privado de formación de Madrid y su comercializa-



ción habría podido reportar unos beneficios de más de 60.000 euros. Los detenidos han venido prestando sus servicios como Vigilantes de Seguridad a lo largo de los últimos años en 35 empresas. Los delitos que se les imputan van desde falsedad documental hasta intrusismo profesional o tenencia ilícita de armas.

Incautadas armas de fuego

Los investigadores desplegaron un operativo coordinado en siete ciudades que ha culminado con la detención de 55 personas, entre ellas los cabecillas de la trama, ambos con las titulaciones de director de seguridad, detective privado y otras. Además, los agentes han registrado varios domicilios en los que se han incautado de revólveres, diplomas, Tarjetas de Identificación Profesional de Vigilante de Seguridad y de Escolta Privado, placas y abundante material documental e informático que está siendo analizado por la Comisaría General de Policía Científica.

El Govern elevará a autoridad pública a los vigilantes del metro y el tren

La agresión a los guardias privados del transporte público será atentado y se castigará con prisión

Después del verano, los **vigilantes de seguridad** que desarrollen sus tareas en el **transporte público** en **Catalunya** tendrán el estatuto de **agente de la autoridad**, al igual que **mossos** o **policías locales**. El **conseller de Interior, Felip Puig**, prepara una **reforma legal** para reforzar la figura de unos vigilantes que en muchas ocasiones están expuestos a situaciones de riesgo, tal y como se acreditó trágicamente con la muerte por una brutal agresión de un trabajador de seguridad de la **estación de Castelldefels** el pasado 1 de abril. Fuentes de la **Conselleria d'Interior** han avanzado a este diario que van a reformar un **artículo de la ley de seguridad** de Catalunya para concretar el cambio. La reforma legal formara parte del paquete de modificaciones que el conjunto del **Govern de Artur Mas** presentará con la ley omnibus, con la que se pretende agilizar el funcionamiento de la **Administración catalana**. Cada **conselleria** debe aportar las modificaciones legales que desee hacer. La de los vigilantes será una de las que aporte Interior.

Viernes, 13 de mayo del 2011 El Periódico.



Más información en

www.fesugt.es

