



FeS
Federación
de Servicios

Boletín informativo del Sector Estatal de Seguridad Privada

Nº12 año 2011 Avda. de América, 25 - 1ª Planta Teléfonos: 915897597—fax: 915897587 28002 Madrid

Seguridad Privada

Competencia

El convenio de Seguridad Privada, finalmente, ha sido publicado en el boletín oficial del estado. El motivo del alargamiento en el tiempo desde la finalización del acuerdo entre las partes, son los vericuetos administrativos por los que el documento debe pasar para que finalmente pueda ser publicado y , por tanto , de aplicación.

Hasta recientes fechas, el Procedimiento comprendía la lectura, examen del texto completo del Convenio y el registro, depósito y publicación, en el caso de que fuera conforme a Derecho, es decir, tenía que ser enviado al Ministerio de Trabajo, donde sería estudiado para verificar no existieran contradicciones de lo pactado con la legislación vigente.

Pero tras el acuerdo de colaboración entre la Dirección General de Trabajo y la Comisión Nacional de la Competencia del 1 de febrero de 2010 se han facilitado los trámites de forma que ante la posibilidad de que las partes firmantes de un convenio colectivo incluyan cláusulas y compromisos que contravengan las disposiciones de la Ley de Defensa de la Competencia, se activa un protocolo de actuación que permite a la DGT y a la CNC intervenir para garantizar y promover la competencia efectiva en los mercados.

Así nos encontramos que la Comisión Nacional de la Competencia incoa una expediente al entender que sistema de subrogación de trabajadores en los servicios de transporte y manipulado de fondos que podría resultar excesivamente gravoso para las empresas adjudicatarias, desincenti-

vando la entrada de competidores en la prestación de dichos servicios, el artículo 14 en el convenio anterior.

En esta ocasión, finalmente el expediente se ha resuelto entendiendo la propia Comisión que no era una materia de su competencia, pero no podemos olvidar como consiguieron echar abajo en el convenio anterior el artículo 74 sobre repercusión de precios, circunstancia que no ha podido pesar más al sector en tanto ha supuesto el giro hacia la precariedad económica impuesto por la asociación de intereses entre la administración pública, los clientes y las empresas sin escrúpulos que no dudan en ofertar por debajo de costes salariales.

¿Realmente algún trabajador piensa que el sector de seguridad privada es ajeno al discurrir económico global y que no estamos también en el objetivo de los especuladores que quieren conducirnos por la senda de la absoluta libertad de mercado?



Viviendo sobre la línea del gráfico de la crisis no queda lugar más que para el vértigo. En las economías globalizadas sectores de servicios como el nuestro no dejan de ser fichas de un dominó absurdo que a voluntad de intereses lejanos se dejan caer uno tras otro tan solo para volver a iniciar la partida.

Así, en el debate que ha iniciado Angela Merkel sobre vinculación de salarios con productividad, que han empezado a tener fervientes adhesiones en España, debería dejarnos a todos con una grotesca mueca. Dentro del ataque hostil que sufre la economía de este país, también Alemania quiere su parte del pastel a través del Pacto por la Competitividad, que tiene como uno de sus ejes la eliminación de las cláusulas de subida salarial unidas a la inflación.

El objetivo claro de todas estas propuestas no es más que acabar con todas las trabas que les supones a nuestro actual marco de relaciones laborales con la negociación colectiva.

Sera posible sin duda poder calcular la productividad del sector industrial, y con sistemas que busquen la mayor eficiencia, pero ¿Dónde entonces se planteará el recorte? Evidentemente sobre las empresas ocupadas del tercer sector, que asisten al correcto funcionamiento del resto, en las que la productividad no es posible valorarla y por tanto sus salarios han de estar congelados o reducirse. Eso permitiría una caída de precios a la hora de contratar esos servicios y una minusvaloración del sector.

Quizás a alguno pudiera afirmar que es-

tas situaciones están alejadas de la situación del sector de seguridad privada en España y que no dejan de ser construcciones teóricas que no afectan al miserable tesoro de acumulación de horas extras.

Pero, veamos un proceso impuesto como el de concentración de cajas de ahorros. El hecho que entidades fuertes absorban a otras pequeñas tiene un impacto importante en el empleo de sus plantillas que deben ser reestructuradas (eufemismo que no significa otra cosa que a la fría calle) y cerradas multitud de sucursales que ya no están sirviendo para captar más capitales.

Y ¿Qué sucede entonces con todos los servicios que se venían generando? ¿con la limpieza del local, con la seguridad? Esos empleos no aparecerán en las estadísticas de los periódicos de capital, pero estarán irremediamente perdidos.

¿Y el transporte de valores? Esta parte de nuestro sector requiere gran atención en tanto las condiciones de trabajo terminarán siendo impuestas por aquellos que contratan.

Desapareciendo sucursales desaparece el trafico de monetario, y por tanto, menos necesidad de hacer rutas. Y por tanto menos empleo.

Existen fuertes iniciativas europeas en relación al transporte de fondos que pretenden relativizar las condiciones de trabajo de estos ya que en otros países de la Unión tienen menos sistemas y de cuestionable eficiencia, y la voluntad de homogenizar (a la baja) bajo la excusa de la libre competencia.



Permiso Individual de Formación

Los Permisos Individuales de Formación están enmarcados dentro de los acuerdos de Formación para el Empleo suscritos entre las organizaciones Sindicales, las patronales y la administración regulados por en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo, y en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

Los Permisos Individuales de Formación son unos permisos de hasta 200 horas anuales a los que se pueden acoger todos los trabajadores que estén de alta en la Seguridad Social y lleven, al menos, un año en la empresa en la que presten servicio en el momento de la solicitud.

Estas licencias deben ser destinadas a la formación del trabajador, que debe cursar cualquiera de estas acciones formativas:

- Enseñanzas destinadas a la obtención de una titulación oficial del Ministerio de Educación (**Enseñanzas secundarias , diplomaturas o licenciaturas**)
- Formación destinada a la obtención de certificaciones u homologaciones profesionales reconocidas por la administración pública (obtención de TIP de Seguridad Privada)
- Certificados de profesionalidad necesarios en la oferta del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.
- Escuela Oficial de Idiomas
- Obtención del acceso a la universidad para mayores de 25 años.

Los Permisos Individuales de Formación cubren los gastos salariales de los trabajadores que están realizando alguna actividad formativa hasta un máximo de 200 horas, percibiendo su salario normalmente como si asistiese a su puesto de trabajo, en tanto la empresa se aplica las bonificaciones co-

rrespondiente en la seguridad social mes a mes tras abonar los salarios del trabajador.

A cada empresa le corresponde un crédito máximo para financiar la realización de Permisos Individuales de Formación, que correspondería como crédito PIF a un incremento de un 5% del crédito anual para formación.

La solicitud del PIF es muy sencilla, habiendo documentos específicos para solicitarla que está obligada a facilitar la empresa. La Representación de los Trabajadores debe ser informada de las solicitudes presentadas.

En caso que la solicitud fuera denegada por la empresa, debe comunicarlo al trabajador motivadamente.

La Representación de los Trabajadores podrá elevar informe contradictorio contra la decisión, solicitando la mediación de la Comisión Paritaria correspondiente para resolver la discrepancia.

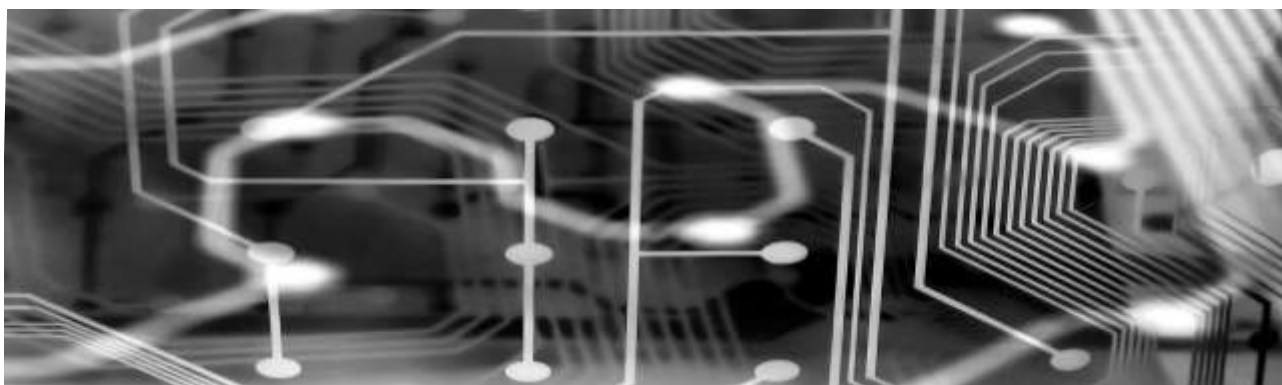


Ordenes Ministeriales

En el Boletín Oficial del Estado del 18 de febrero se realizó la publicación de cinco Ordenes Ministeriales que desarrollan algunos aspectos normativos de la Ley de Seguridad Privada y del Reglamento, concretamente las referidas a Empresas de Seguridad, Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada, funcionamiento de los sistemas de alarma, medidas de seguridad privada y del personal de seguridad privada.

que deben disponer los vehículos destinados al transporte de fondos, valores y objetos valiosos, mejorando sus sistemas de comunicación y localización y se da nueva redacción a algunos artículos de la normativa anterior, definiendo con mayor precisión aquellos conceptos cuya compleja interpretación había dificultado su aplicación práctica.

Orden INT/315/2011, de 1 de febrero, por la que se regulan las Comisiones Mixtas de Coordinación de la Seguridad Privada.



Orden INT/314/2011, de 1 de febrero, sobre empresas de seguridad privada:

Actualización de las Normas europeas EN de seguridad física aplicables en la actualidad, así como la inclusión de las nuevas Normas reguladoras de las características que deberán reunir los sistemas de seguridad electrónicos instalados.

Esta Orden facilita la incorporación de todas aquellas disposiciones nacionales y europeas que modifiquen las ya existentes, con el fin de mantener actualizados los aspectos tecnológicos inherentes a dichas normas, incluida la certificación de producción de todos los elementos que forman parte de la seguridad física y electrónica de las instalaciones de seguridad.

Determina los grados de seguridad de los sistemas instalados en las sedes o delegaciones de las empresas, en función de la actividad autorizada; simplifica y refuerza las medidas de seguridad de los armeros, cuya presencia es obligatoria en las empresas o lugares donde se prestan servicios con armas; modifica y actualiza las características de las

Regula y establece las composiciones de la Comisión Nacional de Seguridad Privada y como funcionarán las Subcomisiones de Normativa, de Medidas y de Colaboración.

Regula también las Comisiones Provinciales de Coordinación de la Seguridad Privada y establece quien deben ser miembros.

Funciones de las Comisiones: Asesoramiento, propuesta, intercambio de experiencias, información y canal de comunicación.

Orden INT/316/2011, de 1 de febrero, sobre funcionamiento de los sistemas de alarma en el ámbito de la seguridad privada.

En esta orden se concreta quiénes pueden realizar las mismas, cuáles deben ser las características de los elementos que las integran, cuáles deben ser los contenidos y especificaciones de los proyectos de instalación, en qué deben consistir las preceptivas revisiones de mantenimiento de los sistemas, qué requisitos deben reunir los operadores de una central de alarmas y resto de personal interviniente, se establecen los pasos a seguir o protocolo de actuación para

considerar que una alarma está correctamente verificada, tanto por medios técnicos como humanos, y puede ser comunicada a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se establece el procedimiento de comunicación, denuncia y desconexión de las alarmas y, por último, se definen los aspectos básicos relativos a los sistemas móviles de alarma, así como adecuación a nuevas normas técnicas.

Orden INT/317/2011, de 1 de febrero, sobre medidas de seguridad privada.

Modificación y mejora de las medidas de seguridad de todos los establecimientos considerados como obligados, especialmente las de aquellos conectados a centrales de alarmas y dotados de sistemas de captación y registro de imágenes, dada su demostrada efectividad como medio de verificación de las alarmas y de mejora en la investigación policial de los posibles hechos delictivos.

Se mejora la seguridad en la recogida y entrega de efectivo por las empresas autorizadas para esta actividad, exigiendo medidas de seguridad específicas a determinados centros y superficies comerciales, en evitación del denominado «riesgo de acera».

Se simplifican las obligaciones existentes para las entidades de crédito y agencias financieras, en lo que respecta a las medidas de seguridad, así como se actualizan e incorporan normas europeas que permiten determinar las características de los sistemas de seguridad de los establecimientos obligados y aquellos otros que se conecten a una central de alarmas, asignándose diferentes gra-

dos de seguridad en función de los niveles de riesgo específico de cada establecimiento.

Orden INT/318/2011, de 1 de febrero, sobre personal de seguridad privada.

Se fijan los requisitos que han de reunir los centros de formación, para su autorización, y los que ha de reunir el profesorado para su acreditación, concretándose diversos aspectos sobre la formación inicial y permanente del personal de seguridad privada.

Se establecen las características de la tarjeta de identidad profesional del personal de seguridad privada, de las cartillas profesionales y de las cartillas de tiro.

Se especifican las normas reglamentarias relativas a uniformidad, armamento, distintivos y medios de defensa, especialmente de los vigilantes de seguridad y de los guardas particulares del campo y sus respectivas especialidades. (se introduce en uniformidad el uso del polo, más práctico para las labores a realizar y se autoriza el uso de placas de material plástico, placas en la que continúa mostrándose el número de habilitación, exclusivamente).

Por último, se complementan las indicaciones legales y reglamentarias relativas a habilitación, delegación de funciones, menciones honoríficas, así como al ejercicio de las funciones del personal de seguridad privada, especialmente en materia de principios de actuación y de colaboración con la seguridad pública.



UGT FeS
Federación de Servicios

Todo el convenio en:
www.fesugt.es

VIGILANTE DE SEGURIDAD

Modificaciones de Horario

El artículo 35 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad no autoriza a las empresas a la posibilidad de realizar modificaciones sustanciales de carácter individual o colectivo, sino únicamente a la movilidad del personal en función de las necesidades de la empresa en función de la distribución de sus empleados en los distintos lugares de trabajo.

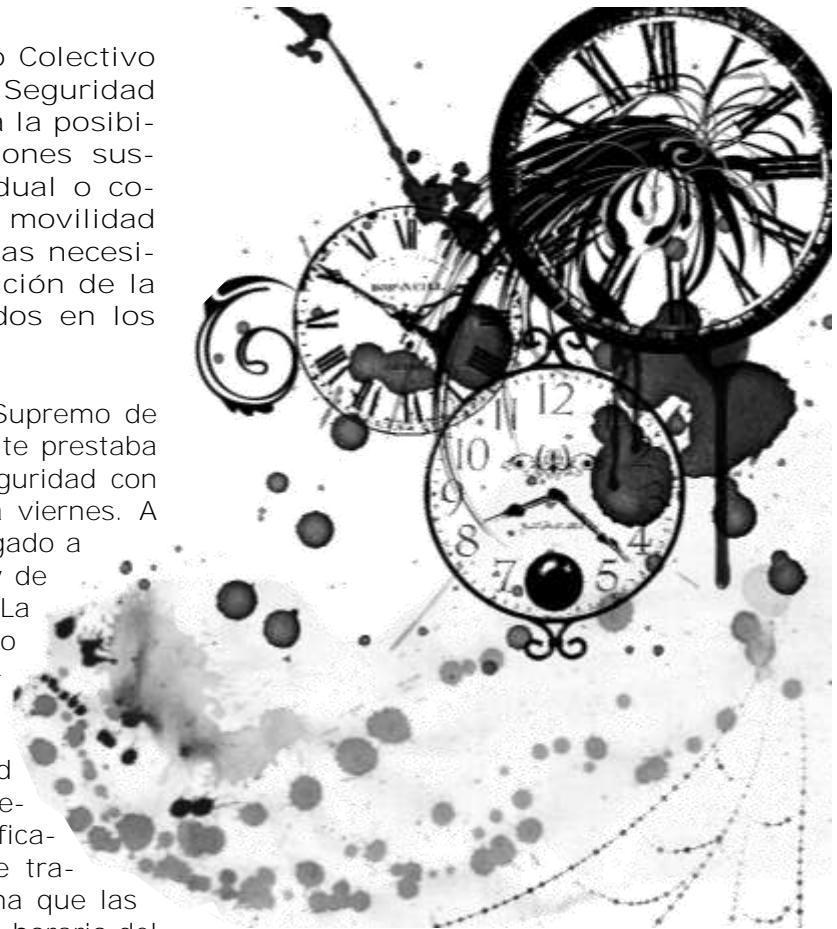
En la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7-10-2008, el demandante prestaba servicios como vigilante de seguridad con horario de mañana de lunes a viernes. A partir del año 2006 se vio obligado a trabajar en el turno de tarde y de noche en múltiples ocasiones. La empresa alegó que el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad autoriza, dadas las especiales características de la actividad, la movilidad de los trabajadores, sin que pueda entenderse como una modificación sustancial del contrato de trabajo. La citada sentencia afirma que las modificaciones efectuadas en el horario del trabajador demandante tenían carácter sustancial y que exigían en todo caso el soporte del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo. ...

En ningún momento la Sentencia aprecia la existencia de posibilidad alguna por el que pudiese llevarse a cabo modificaciones de horario. Pero es que además, el propio Convenio Colectivo en su artículo 43, con el enunciado de "Modificación de horario" dice categóricamente que cuando por necesidades del servicio las Empresas precisen la



modificación de los horarios establecidos, podrán cambiarlos de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad

Por lo tanto, cuando una empresa modifica unilateralmente el horario de trabajo de un/a trabajador/a, lo hace en contra de lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores ya que la vía a utilizar para esas situaciones ha de ser la prevista en el citado artículo. Modificación sustancial que tiene carácter individual y que para llevarla a cabo, la empresa debe acudir a las previsiones o exigencias que se contienen en el número 3 de dicho precepto, esto es, la notificación por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Seguridad privada suma más plantilla que la Policía Nacional y la Guardia Civil juntas

En los dos últimos años aumentó el empleo en el sector, pero facturó menos

El sector de la seguridad privada no para de crecer en España, a pesar de la crisis. En los dos últimos años se han dado de alta 275 nuevas empresas y la plantilla de vigilantes ha aumentado en 6.500 empleos. La facturación sí ha bajado: un 5,5% en el 2009 y casi un 3% en el 2010. Hay más trabajadores, pero facturan menos horas de servicio. Si hace dos años el negocio demandaba 20.000 nuevos vigilantes, hoy dice tener sus necesidades cubiertas con los ya habilitados que se han reincorporado tras probar fortuna en otros sectores, como la construcción.

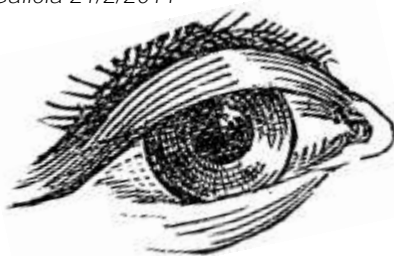
Según datos adelantados a La Voz por Eduardo Cobas, secretario general de Aproser, asociación que agrupa a las 13 grandes empresas del ramo en España y que acapara el **80% de la facturación, en la actualidad** hay 89.500 vigilantes de seguridad en activo, aunque el número de habilitados es más del doble. A esta cifra en activo hay que agregar 30.507 escoltas, 17.876 vigilantes de explosivos, 7.160 directores de seguridad y 2.822 jefes de seguridad. Todo ello suma 147.865 personas, que son más que las que aglutinan la Policía Nacional -64.045- y la Guardia Civil -79.401- juntos. De las fuerzas de seguridad públicas, la mayor plantilla la acaparan las policías locales (85.500), que ya son menos que los vigilantes de seguridad privada.

No obstante, el sector en España aún tiene mucho margen para crecer hasta equipararse al de los principales países de la UE. En la actualidad la ratio de fuerzas de seguridad privada por habitante (uno por 525)



está entre las más bajas de Europa. Países como Polonia, con bastante menos población que España, tienen casi el doble de vigilantes de seguridad privada. De los seis grandes países de la UE, solo Italia tiene menos empresas de seguridad privada **y menos vigilantes que España...**

Según Roberto Lage, presidente de la Asociación de Empresas de Seguridad de Galicia (Aesga), la crisis ha agudizado el intrusismo en el sector por parte de empresas no habilitadas, especialmente en la instalación de sistemas, con la consiguiente caída de los precios. *La Voz de Galicia* 21/2/2011



Detenidos nueve vigilantes de centro de menores por falsificar su título

Santa Cruz de Tenerife.

La Policía Nacional ha detenido a nueve vigilantes que prestaban servicio en el centro de menores de Valle Tabares, en el municipio tinerfeño de La Laguna, y que presuntamente hab-

ían falsificado sus títulos académicos para acceder al puesto.

Los detenidos pertenecen a la empresa de seguridad "Dialse Seguridad" y dos de ellos estaban también habilitados como directores de seguridad y escoltas privados, según dijeron hoy a Efe fuentes del Sindicato Unificado de Policía (SUP).

Al parecer, los detenidos habían falsificado títulos académicos y diplomas de formación para presentarse a las pruebas de vigilantes, directores de seguridad y escoltas privados.

Cinco de ellos fueron detenidos en el centro de menores y el resto en Icod de Los Vinos, Puerto de la Cruz y Santa Cruz de Tenerife, y según se señala en un comunicado, varios poseen numerosos antecedentes policiales y penales.

La policía continúa las investigaciones y no descartan nuevas detenciones, añade el SUP, que indica que las investigaciones fueron desarrolladas por agentes de la brigada operativa de empresas de la unidad central de Seguridad Privada en Madrid.

En las investigaciones también colaboraron policías de la Unidad Territorial de Seguridad Privada y de Brigada Provincial e Seguridad Ciudadana de Tenerife.

17 feb (EFE).



HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

* RELLENAR CON MAYÚSCULAS.
 * NO RELLENAR LOS ESPACIOS SOMBRÉADOS.
 * MARCAR LO QUE PROCEDA.

FEDERACIÓN _____
 SECTOR _____

MIS DATOS PERSONALES

DOCUMENTO DE IDENTIDAD _____
(NF, TARJETA DE RESIDENCIA O PASAPORTE)
 NOMBRE _____
 PRIMER APELLIDO _____
 SEGUNDO APELLIDO _____
 SEXO HOMBRE MUJER
 ESTUDIOS _____
(TÍTULO DE MAYOR NIVEL)

FECHA DE ALTA EN UGT _____
 FECHA DE NACIMIENTO _____
 LUGAR DE NACIMIENTO _____
 PAÍS _____
 PROVINCIA _____
 NACIONALIDAD _____
 PROFESIÓN _____
(DE ACUERDO CON LA TITULACIÓN)

MI DOMICILIO HABITUAL

DIRECCIÓN POSTAL _____
(AVENIDA, CALLE, TRAVESÍA, PLAZA - NÚMERO, PISO, LETRA)
 PROVINCIA _____
 MUNICIPIO _____
 LOCALIDAD _____

CÓDIGO POSTAL _____
 TELÉFONO FIJO _____
 TELÉFONO MÓVIL _____
 CORREO ELECTRÓNICO _____

MIS DATOS LABORALES

OCCUPACIÓN: ASALARIADO SECTOR PRIVADO SECTOR PÚBLICO
 AUTÓNOMO COOPERATIVISTA

PARADO BUSCA SU PRIMER EMPLEO (EN QUÉ SECTOR)
 TRABAJÓ ANTES (EN QUÉ EMPRESA)
 JUBILADO O PENSIONISTA PREJUBILADO

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE _____
 Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA _____
 Nº CIF DE EMPRESA _____
 DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO _____
(AVENIDA, CALLE, TRAVESÍA, PLAZA - NÚMERO PISO, LETRA)
 PROVINCIA _____
 MUNICIPIO _____
 LOCALIDAD _____

CÓDIGO POSTAL _____
 TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD PRIVADA
 FUNCIÓN PÚBLICA
 ASOCIACIÓN
 AUTÓNOMO (PERSONAS FÍSICAS)

COMO LOCALIZARME EN EL CENTRO DE TRABAJO TELÉFONO _____
 CORREO ELECTRÓNICO _____
 EXTENSIÓN _____

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN EMPRESA _____
 PUESTO DE TRABAJO _____
 CATEGORÍA PROFESIONAL _____
 EN FUNCIÓN PÚBLICA _____ NIVEL GRUPO
 CONVENIO DE REFERENCIA _____

TIPO DE CONTRATO FIJO
 FIJO DISCONTINUO
 TIEMPO PARCIAL
 INTERINIDAD

MI CUOTA SINDICAL

DOMICILIACIÓN BANCARIA (POR DEFECTO, TRIMESTRAL) TRIMESTRAL SEMESTRAL ANUAL
 BANCO O CAJA DE AHORROS _____
 DESCUENTO EN NÓMINA (SÓLO EN SECCIONES SINDICALES AUTORIZADAS)
 Nº DE CUENTA _____
(INTRODUCCIÓN LOS 20 DÍGITOS)

Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos. Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la "Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España" (en adelante, UGT) con domicilio social en Madrid (calle Hortaleza, número 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, usted también otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos, a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical. Por último, le informamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.

Fecha _____

Firma de Conformidad _____