

**Comisaría General de Seguridad Ciudadana
UNIDAD CENTRAL DE SEGURIDAD PRIVADA**

Por parte de algunas empresas de seguridad privada **y en concreto, de la Federación de Trabajadores de vigilancia y seguridad de la Unión Sindical Obrera**, se ha formulado consulta, en las que se plantea cuestiones interpretativas relacionadas con la Ley 23/1992, de 30 de julio, de seguridad privada y sus normas de desarrollo.

Sobre dichas cuestiones, la Secretaría General Técnica expresa su parecer, a través de las siguientes consideraciones.

DERECHOS SINDICALES DE LOS VIGILANTES

El artículo 15 de la Ley 23/1992, respecto al ejercicio de los derechos sindicales y laborales de los vigilantes de seguridad, asimila los establecimientos o instalaciones en los que el servicio de seguridad se haya impuesto obligatoriamente, a las empresas encargadas de servicios públicos y, en consecuencia, en caso de conflicto laboral, deben ajustarse a lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo.

El artículo 6 de la citada norma establece lo siguiente. "En las empresas encargadas de servicios públicos, los representantes de los trabajadores tienen la obligación de dar, antes del inicio de la huelga, la publicidad necesaria, para conocimiento de los usuarios del servicio".

Por su parte, el artículo 10.1 establece que "el Gobierno, para determinar las huelgas de las empresas encargadas de servicios públicos, puede acordar un arbitraje obligatorio, siempre que se respete el requisito de la imparcialidad, si concurren los siguientes presupuestos: duración prolongada de la huelga, posiciones excesivamente distantes de las partes y perjuicio grave para la economía nacional".

Se trata de casos en los que ya han tenido ocasión de pronunciarse los Tribunales, que son excepcionales y deben darse todas las circunstancias para que el Gobierno pueda hacer uso de tan excepcional potestad (STS 9 de mayo de 1988).

La competencia se atribuye al Gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, pero debe entenderse también atribuida a los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas cuando la huelga tenga lugar en el ámbito de los servicios incluidos en el área de sus competencias (STS 9 de mayo de 1988).

El arbitraje, aunque obligatorio, como ha señalado el Tribunal Constitucional, no por eso deja de ser verdadero arbitraje, debiendo garantizarse las condiciones de imparcialidad del árbitro.

El incumplimiento del acuerdo del Gobierno de someterse a un arbitraje obligatorio puede dar lugar a la aplicación de sanciones (Real Decreto-Ley 17/1977, artículos 10.1, 15 y 16).

En conclusión, cabe señalar que no se coarta el derecho de los trabajadores, sino que se limita en orden a preservar un interés general de mayor relevancia; limitaciones que, con este amparo legal, se han previsto en el artículo 15 de la Ley 23/1992.

Como consecuencia, para el resto de supuestos no previstos, opera la legislación laboral sin las expresadas limitaciones.

SECRETARIA GENERAL TECNICA.