



Federación de Trabajadores de Seguridad Privada
Federación de la Unión Regional Nº 15
C/ Vallehermoso, 78 – 3º (Dicho. 302 28015 Madrid)
Telf.- 91 5986331/30 Fax – 915346241
Afiliada a la CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO
Miembro de la Confederación Europea de Sindicatos



De Secretaria de Acción Sindical FTSP-USO.Madrid

A los miembros de los Comités de Empresa

A los Delegados de Personal

A las Secciones Sindicales

A los trabajadores del sector de Seguridad Privada

INAPLICACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES

Madrid 29-12-2011

El salario establecido en el **Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2009 – 2012** actúa como condición mínima de carácter imperativo para todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación.

El actual Convenio Colectivo Sectorial es el instrumento jurídico que fijó el importe de las retribuciones para el año 2012 y que obliga a las partes a lo expresamente pactado.

Sin duda, la **voluntad del legislador ha sido evitar que la decisión unilateral del empresario se convierta en el instrumento de regulación colectiva de las condiciones salariales**, vaciando el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios.

En materia de Convenios Colectivos Estatutarios, la **REGLA GENERAL es la que obliga a todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (art. 82.3 ET en su párrafo primero)**, garantizándose, de este modo, el derecho de empresarios y trabajadores a la negociación colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios.

En la actualidad la vía principal de fijación de cuantías salariales es la negociación colectiva (acompañada en su caso del pacto individual), entre otras razones porque así lo exige el principio de autonomía colectiva constitucionalmente consagrado (**a partir de los arts. 28.1 y 37.1 de la Constitución Española**).

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Artículo 82.3

Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Junto con las competencias consultivas o de emisión de informe previo, los **REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES** en la empresa disponen de competencia para acordar con el empresario cuestiones que constituyen contenido tradicional de los convenios colectivos con la finalidad de adaptación de los mismos.

Ante la pretendida inaplicación del régimen salarial previsto para el año 2012 por parte de algunas empresas y asociaciones empresariales os recordamos que el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) permite que se proceda al descuelgue salarial (también conocido como «desenganche») cuando la “situación” y “perspectivas”



Federación de Trabajadores de Seguridad Privada
Federación de la Unión Regional Nº 15
C/ Vallehermoso, 78 – 3º (Dicho. 302 28015 Madrid)
Telf.- 91 5986331/30 Fax – 915346241
Afiliada a la **CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO**
Miembro de la Confederación Europea de Sindicatos



económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El citado artículo 82.3 ET recoge que los convenios deberán establecer mecanismos de descuelgue salarial y el artículo 83 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad 2009 – 2012 establece las condiciones y el procedimiento para el descuelgue salarial por parte de las empresas que lo soliciten. Como vemos, las condiciones que sustentan la inaplicación en una determinada empresa del régimen salarial establecido con carácter general para el correspondiente sector pueden ser actuales o de realización futura (“situación o perspectivas”).

En todo caso, debe tratarse de circunstancias de índole económica, y deben causar algún impacto en el nivel de empleo. Cuando las partes legitimadas alcancen un acuerdo “se presumirá” que concurren tales causas justificativas, de modo que sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

La ley ha previsto de todas formas la hipótesis de desacuerdo o discrepancia, y para ello ha previsto instrumentos de uso sucesivo. Sin acuerdo en la empresa, ambas partes (representantes de la empresa y representación legal de los trabajadores) deben dar traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio, como órgano conocedor privilegiado de la situación y de las circunstancias concurrentes, además de ser el órgano de vigilancia y cumplimiento del Convenio, llamado a interpretar la totalidad de sus preceptos.

La Comisión Paritaria del Convenio debe pronunciarse resolviendo con su actuación la solicitud de inaplicación de las tablas salariales. Una vez cumplido dicho trámite preceptivo, la empresa se hallaría legitimada para instar al Órgano de Medicación (que actúa de manera imparcial y objetiva frente al interés de las partes) un arbitraje vinculante.

Una circunstancia importante es el requerimiento a la empresa de que acredite objetiva y fehacientemente la veracidad de la situación de crisis alegada por la entidad que justifican su solicitud de “desenganche”. Ha de hacerse en base a pruebas documentales o periciales indubitadas de las que ese dato se desprenda de forma indiscutida, clara y transparente; y no mediante simples fotocopias en las que se presenta ciertos datos contables de la empresa.

En este sentido, es práctica común la exigencia de que la empresa presente la memoria explicativa, los balances, cuentas de resultados, junto al informe de Auditores o Censores de Cuentas y, en su caso, las declaraciones del Impuesto de Sociedades.

También es deseable que se exija la presentación de un plan de viabilidad que establezca todo el conjunto de medidas propuestas para superar la situación económica y garantizar el empleo. La documentación aportada debe permitir verificar la situación económico-financiera de la empresa que acredite hallarse en situación que justifique la inaplicación salarial pretendida.

El contenido de la decisión de inaplicación deberá extenderse tanto a los términos del salario como a su vigencia. Tal decisión deberá determinar con exactitud la retribución que corresponda a los trabajadores afectados, y deberá establecer “en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron” “una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales” del convenio de referencia.



Federación de Trabajadores de Seguridad Privada
Federación de la Unión Regional Nº 15
C/ Vallehermoso, 78 – 3º (Dicho. 302 28015 Madrid)
Telf.- 91 5986331/30 Fax – 915346241
Afiada a la **CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO**
Miembro de la Confederación Europea de Sindicatos



Actualmente, hay indicios que nos permiten entender que se puede estar actuando coordinadamente por parte de las diferentes patronales del sector de la seguridad privada para activar una iniciativa de “descuelgue salarial” por parte de las empresas que conforman dichas asociaciones patronales con el falso argumento de que se trata de circunstancias de índole económica que van o están causando algún impacto en el nivel de empleo en TODAS las empresas de su ámbito.

Por razonamientos lógicos y racionales no se puede viabilizar una petición masiva de inaplicación del régimen salarial pactado, resultando irrelevante si el empresario que quiera hacer uso y aplicar esta excepción pertenezca a cualquier asociación empresarial firmante del Convenio Colectivo, ya que tal circunstancia no le priva de poder eximirse de la aplicación del régimen salarial regulado en dicho artículo 83.

Aunque las asociaciones empresariales y sus asociados tienen personalidades jurídicas diferentes se debe tener en cuenta que las primeras asesoran y pueden orientar, sugerir, provocar o inducir un determinado comportamiento en su postura sobre la inaplicación de las tablas salariales para el año 2012. **Una ACTUACIÓN CONCERTADA de las empresas del sector SERÍA FRAUDULENTA y contradice una actitud leal a los términos de la negociación colectiva ya que demostraría que pretenden hacer un uso intencionado contrario a la finalidad de dicha norma establecida en el Estatuto de los Trabajadores.**

En los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, como es el caso del vigente Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, se obliga a la parte empresarial a actuar a través de una asociación

En caso de que las asociaciones empresariales suscriban y presenten un **CONFLICTO COLECTIVO** con la pretensión de que se apruebe un **DESCUELQUE SALARIAL** cuyos efectos se extienden a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma, la competencia es de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Dicha interpretación es pacífica en la jurisprudencia ya que la competencia para conocer de una pretensión de Conflicto Colectivo viene dada por los efectos del alcance territorial del conflicto planteado.

Las partidas retributivas afectadas por el posible descuelgue (todo el salario de los trabajadores del sector), como por la intensidad del descuelgue (incremento menor del salario o congelación del mismo) dan una idea del panorama en el que nos podríamos encontrar.

EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA INAPLICACIÓN SALARIAL como mecanismo de adaptación de las condiciones económicas del convenio colectivo del sector a la concreta situación económica de la empresa en crisis, **LOS SUJETOS LEGITIMADOS POR PARTE DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES PUEDEN SER** representantes unitarios o sindicales, siempre en los términos del artículo 87.1 ET:

EN EL AMBITO EMPRESARIAL.

Se da preferencia a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. En caso de ausencia de representación legal los trabajadores podrán atribuir su representación a estos efectos a “una comisión de un máximo de tres miembros”, conforme a lo dispuesto en el **artículo 41.4 ET.**

EN EL AMBITO SUPRAEMPRESARIAL O SECTORIAL



Federación de **T**rabajadores de **S**eguridad **P**rivada
Federación de la Unión Regional Nº 15
C/ Vallehermoso, 78 – 3º (Dicho. 302 28015 Madrid
Telf.- 91 5986331/30 Fax – 915346241
Afiliada a la CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO
Miembro de la Confederación Europea de Sindicatos



Los “MIEMBROS DESIGNADOS POR LOS SINDICATOS” que forman parte de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo sectorial de aplicación, cuya composición está basada en el principio de proporcionalidad representativa.

La fijación de la composición de la representación social en la Mesa Negociadora constituyó una fase previa que fue decidida entre los sindicatos a través de una negociación “intraorganizativa”, cuyo resultado respondió al equilibrio de fuerzas existentes.

NO ESTÁN LEGITIMADOS para negociar con las asociaciones empresariales sobre cuestiones de inaplicación del Convenio Colectivo Sectorial, los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y los representantes de Comités de Empresa.

SECRETARIA DE ACCION SINDICAL FTSP-USO.MADRID