

La reforma laboral de 2012

La reforma protagonizada por el Real Decreto Ley 3/2012, dejó claro en la exposición de motivos que las altas tasas de desempleo y la crisis económica evidencian "la insostenibilidad del modelo laboral español".

Por ello, **abordó una modificación de gran calado en la flexibilización de nuestro sistema de relaciones laborales en su conjunto, la más ambiciosa desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, que afectó** a los servicios públicos de empleo, a la contratación a tiempo parcial, a la creación de un nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, a la clasificación profesional, **a la descentralización de la negociación colectiva y el descuelgue salarial**, facilitando la adaptación de los salarios y las condiciones laborales a la productividad y competitividad empresarial, y los despidos colectivos y objetivos. El objetivo último era generar la confianza y seguridad necesaria para trabajadores y empresarios, para mercados e inversores. La reforma ha provocado un aumento de la conflictividad laboral y judicial y ha supuesto un retroceso en materia de libertad sindical y negociación colectiva **favoreciendo la inaplicación de los convenios colectivos sectoriales y la atribución a la parte social del riesgo del fracaso de las negociaciones.**

En su prolongado tiempo de vigencia, ha demostrado ya su ineficacia para solucionar la preocupante situación por la que atraviesa el empleo desde hace años, **y su incapacidad para resolver ni uno solo de los pretendidos defectos del mercado de trabajo para los que fue aprobada.**

Contratos en el Sector Público y Privado

Todas las empresas son licitadoras potenciales que pueden ser adjudicatarias ya que no pueden discriminarse las ofertas por razón de su domicilio social o su especial arraigo en una determinada localidad o territorio **y el precio ofertado es el criterio de valoración principal que sirve de base para las actuales adjudicaciones.**

En los concursos públicos y privados, algunas empresas llevan varios años ofertando desesperadamente a un precio global muy inferior sobre el precio unitario inicial establecido por los Órganos de Contratación; e **inmediatamente después de que les son adjudicadas la gestión del servicio licitado, intentan aplicar la reforma laboral en todo su extensión e inician los trámites para la reducción salarial de sus trabajadores**, aduciendo que tal medida supone un ahorro significativo en el gasto de personal, que incidirá en la competitividad y productividad de la empresa.

Los sindicatos tenemos que mantener una visión y unos objetivos comunes y compartidos, ejerciendo con responsabilidad la representación y defensa de nuestros intereses para no hacer decaer las condiciones laborales de los trabajadores. Debemos **evitar que estas empresas consigan ser más competitivas frente al resto, rebajando solamente los salarios.**

Es verdad que **TODA REBAJA SALARIAL en una empresa**, redundará en beneficio de su competitividad y productividad, en cuanto que incide en una rebaja de los gastos de personal, pero **NO SUPERA EL JUICIO DE RAZONABLE IDONEIDAD, en la medida en que hace recaer sobre una sola parte** (la de los trabajadores) las consecuencias de una situación creada por la libre y consciente decisión de la empresa (**la rebaja significativa del precio ofertado para obtener la adjudicación de servicios, frente a otras empresas participantes**), sobre la única base de la degradación de las condiciones salariales adquiridas por los trabajadores afectados.

La competitividad no debe basarse en abrir una brecha entre empresas con la sola diferenciación de niveles salariales. Desde UGT no podemos admitir que a través de la degradación de las condiciones de trabajo pueda llegarse -incluso- a lo que se ha llamado «dumping» social, **habida cuenta de que si bien toda rebaja salarial implica una mayor competitividad, tampoco puede ser admisible en cualquier término y circunstancia. Hay otras medidas** (financieras, de comercialización, de reducción de costes no laborales, un adecuada organización de los recursos...etc.) **que pueden ayudar a superar cualquier situación empresarial negativa.**

No olvidemos que la concurrencia a concursos públicos y privados es absolutamente voluntaria y libre, no viene impuesta como obligación legal por una determinada norma **y constituye tan solo una estrategia comercial del empresario que encauza por esta vía su actividad mercantil para conseguir mayores beneficios.**

Y conviene recordar que las Mesas de Contratación no pueden rechazar una proposición o impedir la adjudicación de un contrato por la única causa de un hipotético incumplimiento de las tablas salariales del convenio colectivo sectorial. La circunstancia de que una proposición económica en un concurso sea inferior a la cantidad resultante de aplicar el coste hora fijado en el Convenio Colectivo Sectorial no impide la adjudicación del contrato en favor de dicha proposición económica.

En cuanto a la SUBROGACIÓN de trabajadores, en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal de éste, destinado a la prestación del servicio y que forman parte del status del trabajador, **no se puede imponer mediante cláusulas. Y no corresponde resolver dichos litigios**, ni hacer pronunciamientos sobre la existencia y alcance de la obligación laboral de subrogación y, por tanto, sobre la interpretación de los Convenios Colectivos u otras normas laborales que pudieran ser de aplicación, **ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social.** Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un “contenido netamente laboral”.

Pero aunque en algún Pliego de Condiciones no figure la obligación de contemplar la SUBROGACION, tienen que facilitar dicha información sobre las condiciones de los contratos de trabajo afectados, ya que la subrogación está prevista en el actual Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad. La información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a subrogar hay que hacerla constar en el propio pliego o en la documentación complementaria; sin que suponga prejuzgar la existencia y el alcance de la obligación de subrogación.

Negociación Colectiva Sectorial 2015

Las asociaciones empresariales, vienen manteniendo una interlocución consolidada con las organizaciones sindicales, propiciando un intercambio fluido de información con las mismas. Todo ello ha favorecido una mayor disponibilidad de información económica y evolución del conjunto del sector a nivel estatal. El **OBSERVATORIO SECTORIAL** es otro elemento a contemplar, por el papel positivo que ha venido jugando en la elaboración de diagnósticos y estudios, haciendo un seguimiento de los efectos de la crisis sobre el sector y los procesos de contratación tanto públicos como privados.

El **10-9-2014** los representantes de las asociaciones empresariales comunicaron en la Mesa Negociadora la intención de continuar negociando las condiciones laborales del sector "colectivamente" con los sindicatos. Y esto ha sido una buena noticia.

El **18-9-2014** ambas partes se reafirmaron en la necesidad de alcanzar un consenso que permita mantener el Convenio Colectivo Estatal como marco de referencia para los trabajadores como para las empresas del sector.

El respeto a la negociación colectiva se demuestra precisamente a través de la autoexigencia de llegar a un acuerdo de las propias organizaciones empresariales y sindicales que comparten un mismo espacio sectorial. Y este ejercicio de responsabilidad compartida esta haciendo que le ganemos el pulso a la reforma laboral.

El **24-9-2014 se intercambiaron argumentaciones y propuestas en el sentido mayoritario de alcanzar un acuerdo a corto plazo, de transición para el año 2015,** dentro de unos parámetros lógicos, evitando tratamientos de temas que no tienen directa relación con el motivo central de la negociación, evitando una agenda prolongada e innecesaria.

Es tiempo del compromiso sin especulaciones. **Si las empresas y trabajadores necesitamos algo, es "SEGURIDAD", saber cuáles son las REGLAS DE JUEGO que se deben respetar y evitar situaciones de "competencia diferencial" entre empresarios cumplidores e incumplidores en el ámbito del Convenio Sectorial,** además de una mayor transparencia en el funcionamiento del mercado de las contrataciones.



Sector Seguridad Privada

El **25-9-2014** UGT, CCOO y USO **hemos llegado a un preacuerdo para 2015** en el seno de la Mesa Negociadora consistente **en un INCREMENTO SALARIAL DEL 0'5%** en las tablas del Anexo Salarial a partir del 1 de enero de 2015, quedando supeditado a su ratificación por los distintos órganos de las organizaciones sindicales.

Todas las partes, hemos entendido qué objetivos son negociables y cuales no, lográndose un acuerdo rápido de beneficio mutuo, **evitando una nueva modulación salarial a la baja.**

En un futuro próximo es necesario que se profundice en las variables de la actualización del texto articulado del Convenio Sectorial, renovándolo y modernizándolo, sin que la negociación se limite a los temas salariales.

Un saludo



Sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares

Antonio Quesada

Ginés M. Baños

Adela Ros