alternativasindical
Ejecutiva Nacional
alternativasindical
Sindicato Profesional de Seguridad Privada
La Prensa

Madrid, 22 de octubre de 2020

La seguridad privada de Barajas se queda desierta y Aena obliga a continuar a la ONCE

Aena no ha conseguido ni una sola candidatura para gestionar los filtros del aeropuerto. Ilunion, la empresa del Grupo ONCE, se verá obligada a seguir con este servicio pese a querer abandonarlo

Aena sacó a concurso el pasado 24 de septiembre la seguridad de sus 42 aeropuertos hasta 2022. La mayor

https://alternativasindical.es/nosotros/solicitud-de-

https://alternativasindical.es/nosotros/solicitud-de-

licitación en España del sector con un valor de 299 millones de euros. De los 13 lotes en los que se divide, la 'joya' es la inspección de pasajeros Madrid-Barajas con un valor de 56,8 millones de euros. Una cuantía que no ha sido atractiva para las empresas de seguridad, ya que el servicio de 'filtros' del aeropuerto madrileño ha quedado desierto en este concurso.

Este escenario es lo que ha espantado a los grandes contratistas de seguridad del sector. Empresas como Eulen, Securitas, Clece o Prosegur no han acudido a la llamada del gestor aeroportuario pese a ser el mayor contrato de seguridad que se reparte en todo el país. Precisamente, al igual que le ha sucedido a Ilunion, Prosegur ha tenido que asumir el contrato del Aeropuerto de Tenerife en los dos últimos años por quedar desierto.

Miedo laboral

"Reducir costes de seguridad a toda costa tiene su 'factura',

ajustar los precios previstos en los pliegos de contratación se ha convertido en el principal mecanismo de la compañía para adjudicar la prestación de sus servicios", denuncia Alberto García, responsable de comunicación del sindicato Alternativa Sindical.

Un servicio que ha gestionado en los dos últimos años Ilunion, la empresa de seguridad del Grupo ONCE. Esta empresa no ha querido continuar ejerciendo este servicio pero, tal y como le compromete su contrato, deberá seguir gestionándolo durante los próximos seis meses al haber quedado desierta la licitación. Ni Aena ni Ilunión han querido comentar este escenario ante la pregunta de *Vozpópuli*.

Según explican fuentes del sector, los motivos por los que este contrato no ha conquistado a ninguna empresa, pese a ser de 56,8 millones en tiempos de coronavirus, son que las condiciones son abusivas, las sanciones durante la gestión de este servicio son muy elevadas y el precio no es competitivo. Tal y como publicó este medio, Ilunion declaró en sus últimas cuentas que este contrato le resulta deficitario.

Este sindicato reclama desde hace tiempo que Aena reconsidere la política de adjudicación para la viabilidad del servicio y los más de 1.300 vigilantes que hay en nómina en Barajas y el Prat. "De lo contrario se auguran más problemas sociales y laborales en un servicio ya de por sí conflictivo", matizan estos representantes de los vigilantes de la red aeroportuaria.

Además de los problemas habituales de rentabilidad, la licitación de este año venía marcada por 'el factor coronavirus'. "La plantillas están en ERTE, hay que gestionar problemas sanitarios con esta crisis y la escasez de pasajeros provoca que muchos de los vigilantes actuales no sean necesarios", relatan desde el sector.

Sólo en Barajas están trabajando 299 vigilantes de los

729 que operaban antes de la covid. El resto están en ERTE. Un hecho con el que deberá lidiar Ilunion, así como el resto de empresas entrantes en los demás lotes del aeropuerto madrileño (Centro de Gestión Aeroportuaria, 'fast track' y equipajes de bodega) que operarán empresas como Segurisa, ICTS e I-SEC.

Quedan desiertos cuatro de los 13 lotes de seguridad de los aeropuertos de Aena a causa de la crisis del Covid

El concurso para cuatro de los 13 lotes de seguridad ofertados por Aena, cuyo plazo de presentación de candidaturas terminó el pasado 10 de octubre, ha quedado desierto, algo que desde el gestor aeroportuario entienden ante "la situación actual".

Aena señala que estos lotes se volverán a licitar haciendo los ajustes necesarios según el mercado. Fuentes de la compañía han asegurado a Europa Press que el proceso de evaluación técnico es "muy riguroso" y que el corte técnico "es muy estricto", por lo que solo lo superan las empresas que "garantizan la calidad del servicio". Por ello, solo las candidaturas que superan la evaluación pasan al corte económico.

La compañía sacó a finales de septiembre a concurso los contratos de seguridad en aeropuertos, divididos en dos lotes, por un importe total de más de 458 millones de euros.

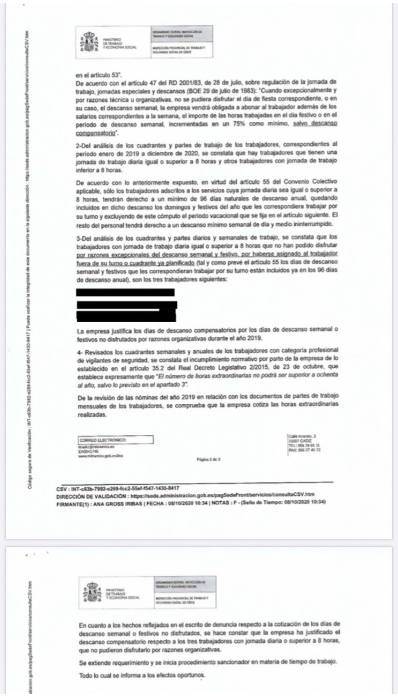
Los lotes están repartidos entre los aeropuertos de más de 400.000 pasajeros y los que están por debajo de ese umbral. El primero de ellos, que afecta a 22 aeropuertos, se separa en 12 lotes de adjudicación diferentes y

tiene un importe estimado de 438.484.335,96 euros.
Por otra parte, los contratos para los servicios de seguridad en los 20 aeropuertos de menos de 400.000 pasajeros tienen un importe de 19.872.211,23 euros.
Según el sindicato alternativasindical, la apuesta de la compañía por reducir cosas de seguridad "está pasando factura", dando como resultado que algunos de los grandes contratos de servicios se hayan adjudicado "a empresas que hace años habrían tenido escasas opciones de éxito" y que los grandes contratistas "den la espalda a Aena".

Grupo Sureste logra un contrato de seguridad de 65 millones con el Ministerio de Defensa

La compañía SURESTE se encargará de la vigilancia de todas las instalaciones del Ministerio en España los próximos tres años
Grupo Sureste se convertirá a partir de este año en la única empresa privada que preste servicio de seguridad al Ministerio de Defensa. La compañía con sede en Molina de Segura se acaba de hacer con el contrato para encargarse de la vigilancia de todas las instalaciones del Ministerio en España, lo que le supondrá unos ingresos de casi 65 millones.

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EXTIENDE EN CADIZ ACTA DE INFRACCIÓN CONTRA SECURITAS POR EL EXCESO DE JORNADA



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CÁDIZ

en el artículo 53".

De acuerdo con el artículo 47 del RD 2001/83, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos (BOE 29 de julio de 1983): "Cuando excepcionalmente y por razones técnica u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, o en su caso, el descanso semanal, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio".

2-Del análisis de los cuadrantes y partes de trabajo de los trabajadores, correspondientes al período enero de 2019 a diciembre de 2020, se constata que hay trabajadores que tienen una jornada de trabajo diaria igual o superior a 8 horas y otros trabajadores con jornada de trabajo inferior a 8 horas.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, en virtud del artículo 55 del Convenio Colectivo aplicable, sólo los trabajadores adscritos a los servicios cuya jornada diaria sea igual o superior a 8 horas, tendrán derecho a un mínimo de 96 días naturales de descanso anual, quedando incluidos en dicho descanso los domingos y festivos del año que les correspondiera trabajar por su turno y excluyendo de este cómputo el período vacacional que se fija en el artículo siguiente. El resto del personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

3-Del análisis de los cuadrantes y partes diarios y semanales de trabajo, se constata que los trabajadores con jornada de trabajo diaria igual o superior a 8 horas que no han podido disfrutar por razones excepcionales del descanso semanal y festivo, por interesar asignado al trabajador fuera de su turno o cuadrante ya planificado (tal y como prevé el artículo 55 los días de descanso semanal y festivos que les correspondieran trabajar por su turno están incluidos ya en los 96 días de descanso anual), son los tres trabajadores siguientes:

[redacted]

La empresa justifica los días de descanso compensatorios por los días de descanso semanal o festivos no disfrutados por razones organizativas durante el año 2019.

4- Revisados los cuadrantes semanales y anuales de los trabajadores con categoría profesional de vigilantes de seguridad, se constata el incumplimiento normativo por parte de la empresa de lo establecido en el artículo 35.2 del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, que establece expresamente que "*El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3*".

De la revisión de las nóminas del año 2019 en relación con los documentos de partes de trabajo mensuales de los trabajadores, se comprueba que la empresa cotiza las horas extraordinarias realizadas.

CORREO ELECTRÓNICO:
buzon@mitramiss.gob.es
www.mitramiss.gob.es/cdiz

Calle Ancha, 2
11005 CÁDIZ
TEL.: 956 19 94 12
Fax: 956 27 46 70

Página 2 de 3

CSV : INT-c03b-7992-e289-fcc2-55ef-f54f-1430-8417
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANA GROSS IRIBAS | FECHA : 08/10/2020 10:34 | NOTAS : F - (Sello de Tiempo: 08/10/2020 10:34)

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE CÁDIZ

En cuanto a los hechos reflejados en el escrito de denuncia respecto a la cotización de los días de descanso semanal o festivos no disfrutados, se hace constar que la empresa ha justificado el descanso compensatorio respecto a los tres trabajadores con jornada diaria o superior a 8 horas, que no pudieron disfrutarlo por razones organizativas.

Se extiende requerimiento y se inicia procedimiento sancionador en materia de tiempo de trabajo.

Todo lo cual se informa a los efectos oportunos.

TSJ DE GALICIA (Y YA VAN 20 CONDENAS) CONDENA A SECURITAS NUEVAMENTE POR VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL A ALTERNATIVASINDICAL

20 octubre, 2020 Categoría: A Coruña, Comunicados, Noticias, Pontevedra, Portada, Sedes Autor: Alternativa Sindical

El TSJ de Galicia vuelve a condenar a Securitas por vulnerar la libertad sindical de **alternativa*sindical*** y confirma la Sentencia de instancia donde se le ordena a la pirata a abonar 6.250 euros y además le impone otros 600 euros de costas.

Esta sentencia se une a otras 19 Sentencias que condenan a la empresa pirata Sueca y que además tiene otros numerosos litigios aún pendiente de salir, y que muy probablemente darán como resultado más condenas. Adjuntamos sentencia.

Aplazado juicio a Metro y empresas de seguridad por falta de protección

El Juzgado de lo Social 21 de Madrid ha aplazado, al no haber acudido una de las partes convocadas, el juicio que tenía previsto celebrar este miércoles contra Metro y varias empresas de seguridad por presunta falta de equipos para los vigilantes, a raíz de una denuncia del sindicato Alternativa Sindical. ,Además la juez estima que en el proceso deben estar personados los sindicatos mayoritarios del sector de la seguridad privada: UGT, Comisiones Obreras y USO, han precisa

Agencia EFE
Tiempo de lectura: 2' 14 oct 2020 - 14:45
Actualizado 14:48

El Juzgado de lo Social 21 de Madrid ha aplazado, al no haber acudido una de las partes convocadas, el juicio que tenía previsto celebrar este miércoles contra Metro y varias empresas de seguridad por presunta falta de equipos para los vigilantes, a raíz

de una denuncia del sindicato Alternativa Sindical.

Además la juez estima que en el proceso deben estar personados los sindicatos mayoritarios del sector de la seguridad privada: UGT, Comisiones Obreras y USO, han precisado a Efe fuentes jurídicas.

Se trata del juicio que el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) declaró nulo el pasado mes de mayo tras el recurso interpuesto por Alternativa Sindical contra la decisión del juzgado de absolver a la dirección de Metro Madrid y a varias empresas encargadas de la seguridad en el suburbano.

En la primera sentencia del Juzgado de lo Social número 21 de Madrid, de 16 de octubre de 2019, la jueza denegó la capacidad del sindicato para demandar a varias empresas por "falta de legimitaciuón activa" por carecer de representatividad o implantación suficiente en algunas de esas empresas.

Sin embargo, en la sentencia del TSJM estimó el recurso interpuesto por Alternativa Sindical y declaró la nulidad de las actuaciones, ordenando repetir el juicio y practicar las pruebas necesarias para acreditar la legitimación activa de dicho sindicato para poder formar parte del proceso.

Alternativa Sindical demandó a las empresas Metro Madrid, Trablisa, Ilunión Seguridad, Segurisa Servicios Integrales de Seguridad y Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), -este último servicio público al estar la empresa demandada Ombuds en administración concursal-, para que dotara a todos los vigilantes de seguridad de guantes anti-corte y chalecos anti-trauma y pinchazo de modo permanente, y a que se pongan a su disposición los medios necesarios y equipos de protección individual (EPI).

Este miércoles también se ha conocido la sentencia referida a otra denuncia interpuesta por Alternativa Sindical relacionada con vigilantes de Metro de Madrid: el proceso contra la dirección del suburbano y la firma Ombuds por el impago de varias nóminas a unos 500 trabajadores de esa firma tras su quiebra que suman unos dos millones de euros.

El Juzgado de lo Social 27 de Madrid ha absuelto a los demandados al entender que, en contra de lo que planteaba el sindicato denunciante, no se trata de un conflicto colectivo, según el fallo al que ha tenido acceso Efe.

El juez no resuelve sobre la cuestión de fondo al estimar que "se trata de un conflicto de naturaleza económica y no jurídica, de modo que no puede calificarse de conflicto colectivo".

El letrado de Alternativa Sindical, Roberto Mangas, ha adelantado a

Efe que recurrirá esta decisión porque entiende que sí se trata de un conflicto colectivo, y subraya que esa sentencia les da la razón en parte, ya que se traduce que los trabajadores tienen que cobrar las cantidades adeudadas. EFE

EL JUZGADO DE LO SOCIAL N. 16 DE MADRID A DEMANDA DE ALTERNATIVASINDICAL DECLARA ILEGAL EL ACUERDO "CHANCHULLO" ADOPTADO POR ATES, UGT Y LA EMPRESA PARA MANEJAR EL COMITÉ

14 octubre, 2020 Categoría: Comunicados, Madrid, Noticias, Sedes Autor: Alternativa Sindical

En este Sector están los tontos, las lindes, los tontos útiles y los sindicatos chanchulleros y empresas piratas, que manejan a algunos sindicatos y como en este caso a su presidente (DE ATES) a su antojo. Así **alternativa*sindical*** tuvo que interponer procedimiento de Conflicto colectivo para que se declarase ilegal el chanchullo que empresa, UGT y ATES llamaron en sala "Acuerdo" adoptado en la reunión del Comité de empresa celebrada el 12.11.2019 y recogida en el Acta 8/2019 con declaración de la nulidad de su punto 2.1 relativo a la ponderación voto.

Para que entendáis la golfería que pretendían, la ponderación de voto tal y como se explica en el escrito de demanda y así resultó reconocido por las partes en el acto de juicio(INCLUIDO EL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ATES) , significa que las votaciones se realizan computando los porcentajes de representatividad de los distintos sindicatos que ostentan la representación de los trabajadores y no respecto de cada uno de los miembros que tienen atribuida tal representación, en el Comité de empresa. Se produce así una suerte de delegación automática del voto, de manera que un solo miembro del Comité de empresa que pertenezca a un sindicato que tenga la mayoría de miembros del Comité de

empresa, puede adoptar por sí solo una decisión contraviniendo la regla que garantiza la representatividad de todos los trabajadores, pertenecientes a un determinado sindicato o no, en cualquier materia competencia del Comité de empresa.

Ello contraviene así mismo el tenor literal del art. 14.5 del reglamento interno de funcionamiento del Comité de empresa y el art. 61, 63, 65, art. 64.5.6 y finalmente el art. 72.2 a) todos ellos del ET. Y que según resulta de todos estos preceptos, el Comité de empresa es un órgano colegiado que resulta integrado por las candidaturas presentadas en proceso electoral, siendo elegidos los candidatos nominalmente en función de la representación proporcional obtenida por cada formación sindical o candidatura individual que concurra a dicho proceso electoral y en el orden que figura en cada candidatura. Dependiendo así la composición del Comité de empresa de la decisión de los electores esto es de los trabajadores de la empresa. Y como órgano colegiado debe adoptar sus decisiones por acuerdo de la mayoría de sus integrantes y no en proporción a la representatividad que ostente en el mismo una determinada organización sindical. A diferencia de lo que puede suceder en el ámbito de la negociación colectiva de convenios u otra normativa de general aplicación, en un determinado sector de actividad.

Por otro lado la denominada ponderación de voto elimina la deliberación, discusión, contraste de opiniones y emisión de distintos puntos de vista en aras a obtener, un acuerdo sobre las distintas cuestiones de su competencia, y que como órgano de representación de los trabajadores, son sometidas al mismo.

En definitiva este chanchullo solo beneficiaba a la empresa y sus sindicatos acólitos que a través de tan solo dos miembros (El presidente de ATES y otro de UGT) pretendían decidir sobre el resto de miembros de otros sindicatos, para así como vienen demostrando durante años, seguir beneficiando a la empresa en perjuicio de los compañeros y servicios.

Pero como siempre decimos ellos culpables no son ellos, si no los lacayos que les votaron y les pagan la cuota.

Enhorabuena a nuestra Sección Sindical y Servicios Jurídicos.

alternativasindical
Ejecutiva Nacional

alternativasindical

Sindicato Profesional de Seguridad Privada

NOTA INFORMATIVA

En Madrid, 13 de octubre de 2020

Estimados compañeros:

Os adjunto los próximos cursos para el mes de Noviembre que se impartirán en Madrid para afiliados de forma gratuita.

MADRID

F.E.V.S. VIGILANCIA DEL PATRIMONIO HISTÓRICO Y ARTÍSTICO

cualifica.net
cualifica@cualifica.net
900101497

12, 16, 20 y 24 de noviembre
Plazo de inscripción abierto hasta el 5 de noviembre

Afiliados Interesados llamar al tlf.

900101497 cualifica Madrid

Un saludo

alternativasindical
Hablamos con hechos

MADRID

F.E.V.S. SERVICIO DE VIGILANCIA EN EVENTOS DEPORTIVOS Y ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

cualifica.net
cualifica@cualifica.net
900101497

19, 23, 26 y 30 de Noviembre
Plazo de inscripción abierto hasta el 12 de noviembre

MADRID

F.E.V.S. SERVICIO DE VIGILANCIA EN CENTROS COMERCIALES

cualifica.net
cualifica@cualifica.net
900101497

3, 5, 10 y 12 de noviembre
Plazo de inscripción abierto hasta el 27 de octubre

Hoy nos acercamos A:

Entrevista con: Samuel González Coordinador de organización de AlternativaSindical Badajoz

AlternativaSindical

Como entras en este mundo de la seguridad, tanto a nivel operativo como trabajador del sector, como dentro de la organización sindical, cuéntanos tu motivación:

Mi comienzo en la seguridad privada fue desde abajo como se suele decir, comencé de auxiliar realizando un control de acceso en una planta fotovoltaica. No paso mucho tiempo cuando me preparé para ser vigilante de seguridad y obtuve la TIP. Tuve bastante suerte y al terminar mi trabajo como auxiliar, la empresa para la que trabajaba me ofreció trabajo como vigilante de seguridad y hasta la hoy en día no he dejado de trabajar como vigilante de seguridad. Es un trabajo que empezó motivándome bastante, a fecha de hoy me sigue gustando mi trabajo, aunque he pasado por varias injusticias, que me han hecho involucrarme en el mundo sindical, no para sacar ningún provecho de esto, sino para solucionar problemas y ayudar a que el sector mejore y no caiga más.

Que te parece la creación de un web del día de seguridad privada en Extremadura:

Me parece un proyecto que sin duda podría ayudar bastante al sector siempre que se use adecuadamente y trabaje para ello. No me gustaría que callera en la típica web, donde se cuelgue solo información que al final pocos la leen. Podría llegar a ser una gran ayuda para el vigilante de seguridad.

Consideras la evolución del sector positiva y esperanzadora o por el contrario, ves

incertidumbres en el futuro insalvables, ves caminos de aperturas al sector y cuales a tu juicio son las bases de ese cambio que nos trae “la nueva normalidad”:

Veo incertidumbres, pero no creo que sean insalvables, solo hay que poner los medios. Con la nueva normalidad tendremos que hacer mucho mas uso de las tecnologías, como complemento nunca como sustituto del vigilante de seguridad. Por desgracia en todos estos cambios el vigilante siempre sale perdiendo.

Alejándonos de los típicos y tópicos, el sindicalismo en el sector en qué fase se encuentra:

El sector esta en un proceso de cambio, donde el vigilante de seguridad esta viendo que nuestro convenio no mejora y donde se no exige estar a la altura de las necesidades casi con el mismo salario de hace 10 años.

El sector de la seguridad privada se enfrenta a su “vía crucis” particular, la renovación del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

Este año los sindicatos UGT CCOO y USO vuelven a “sorprendernos” con una subida probablemente de un 1%, amparándose en la crisis actual. Pero es que en el último convenio y época de bonanza la subida fue de un 2% anual. En ambos casos y durante más de 25 años seguimos por debajo del ipc y perdiendo poder adquisitivo.

En la actualidad un vigilante de seguridad a jornada completa sin arma y sin plus de servicio dispone de unos ingresos netos mensuales de alrededor de los 900 euros.

Todos sabemos, que año tras año, nuestro sector se rebaja. Reconocer este hecho no nos debe de dar vergüenza, o si, por qué votamos a quienes lo negocian.

Las patronales del sector, y sus sindicatos acólitos que están en la mesa, convenio tras convenio se apresuran a destruir un poco más nuestro sector y nuestra autoestima como profesionales de la seguridad, lamentablemente todo ocurre con el beneplácito de los sindicatos mayoritarios, que convenio tras convenio o bien se dedican a seguirles el juego o bien no hacen correctamente su trabajo, defender el interés de sus afiliados.

La facturación de las empresas de seguridad está creciendo, la formación y profesionalidad de los vigilantes también, pero ciertamente, es muy preocupante

que no se transmita una cierta estabilidad salarial hacia los trabajadores, que no olvidemos son la base del sector.

¿Si el negocio crece, si los vigilantes cumplen, porque tanto maltrato?

Muchos de ustedes, pensaran que el crecimiento económico del país no justifica un aumento salarial o de prestaciones sociales, pero ¿acaso justifica como pretende la patronal, la eliminación del plus de antigüedad? ¿El aumento de jornada? Yo creo que no.

Continuando alejado de los "dichosos tópicos", el sector de la vigilancia se lleva la palma en cuanto al sindicalismo, es eso verdad o en cambio el sector técnico y el resto de personal de seguridad privada se encuentra dentro de vuestra labor:

El sindicalismo en la seguridad privada solo se ve cada 4 años por los mismos de siempre. Y los compañeros me lo dicen mucho, pero llega el momento de votar y no se vota por mejorar sino por amistad o por estar afiliado a ese sindicato, aunque no esté haciendo nada por ellos.

Ante los últimos cambios en la Ley de Seguridad Privada y la ausencia de un nuevo Reglamento, el sector sigue su curso, consideras que la normativa debe de avanzar, para mandar algún tipo de mensaje o buscar seguridades jurídicas:

Qué opina el sector sobre la formación, donde está la clave, en un nuevo tipo de formación o en el control del mismo, es necesaria una regulación nueva o consideras al sector lo suficientemente formado:

Ciberseguridad, informática, cámaras, sector tecnológico en avance continuo, redes sociales con diferentes mensajes, en cambio en estos tiempos de crisis se ve claramente que esos técnicos y esos vigilantes son personal esencial, no por ello se niega "la mayor", que mensaje mandas a todo ese personal esencial ante las nuevas tecnologías:

Todos sabemos que en los últimos 15 años la informática, los sistemas de CCTV, los sistemas de seguridad etc., han ido mejorando muchísimo y cada vez son más precisos y exhaustivos y no dejaran de mejorar. Para que se le pueda sacar el máximo provecho a estos sistemas y utilizarlos de la manera mas eficiente es no dejar nunca la formación y no perder el interés en seguir aprendiendo día a día. Se necesita mucha formación sobre estos sistemas, tenemos a muchos compañeros

ya con bastante edad a los que no se les da bien la tecnología porque no la han utilizado desde edades tempranas como lo están haciendo las nuevas generaciones.

En qué punto crees que se encuentra la seguridad privada en nuestra Extremadura.

En 2014 se aprobó la "nueva" ley de seguridad privada y a principios del año 2021 se espera el nuevo reglamento que desarrollará dicha ley, una norma a mi entender, muy ambiciosa, que ofrecerá uno o más nichos de mercado nuevos para las empresas.

Este sindicato a exigido a los grupos parlamentarios, desde el parlamento de Andalucía, proposición no de ley para el nuevo proyecto de reglamento de seguridad que se plantea.

Los vigilantes de seguridad se han puesto las pilas, ya no son aquel personal poco preparado al que se le criticaba. Este sector está muy bien formado. La crisis económica global ha traído sangre nueva al sector, nuevas maneras de proceder, pero los directivos siguen siendo los mismos, viejas maneras de gestionar, de operar, de hacer negocio. El control de la formación no debe de olvidarse porque siempre se intenta sacar beneficio de esto, por parte de las empresas. Y no cabe duda que cuanta más formación reciba el vigilante mejor será para el sector, para los clientes y para el propio vigilante.

La seguridad privada necesita nuevos empresarios y sindicatos capaces de liderar al sector, los actuales han demostrado no estar a la altura. Creo que se está desaprovechando una oportunidad de oro para dignificar al sector de la seguridad privada, los vigilantes deben saber que quienes llevan negociando su convenio durante más de 25 años a la baja lo votan ellos. ¿Hasta cuándo quieren seguir así? De ellos depende también profesionalizar no solo él sector si no la representación sindical. En Extremadura nos tenemos que poner mucho las pilas.

Que, hechas en falta para una mejor, o más complementación, entre todas las partes que forman el sector, dígase FCSE, organismos dependientes etc.

Echo de menos el reconocimiento de la condición de agente de la autoridad a los profesionales de la seguridad, dotándoles de la protección jurídica adecuada cuando sean objetos de agresiones o

desobediencias, se les agreda o desobedezca cuando estén cooperando y bajo el mando de las FCSE, aunque estas no estén presentes en el lugar de los hechos. No debemos de olvidar que en este sector primero pone la cara el vigilante de seguridad.
Por último, te emplazamos para nuevas entrevistas, pero nos gustaría que nos dieras un pequeño empujón para llegar al sector y a cualquiera que desee acercarse por lo que te pedimos un mensaje final, dándote las gracias por tu colaboración:
Animo a todo el personal de seguridad, a utilizar esta pagina web, y que sugieran mejoras en dicha pagina para que sea una herramienta útil para todos. Mucha gracias.

Denuncian que la empresa de seguridad de FGV no paga plus a todos vigilantes

Alternativa Sindical ha denunciado que la empresa Garda, adjudicataria de la seguridad de dos lotes del concurso de Ferrocarrils de la Generalitat (FGV), no abona el plus de complemento de puesto (plus de metro) a todos los trabajadores, lo que incumple el pliego administrativo.
Este sindicato, mayoritario entre los vigilantes de seguridad adscritos a FGV, ha denunciado ante la gerencia de la empresa pública y la Comisión de Transporte de Les Corts que la empresa de seguridad no paga este plus, de 1,12 euros por hora trabajada, a todos los vigilantes, ha informado en un comunicado.

Ello contraviene la cláusula 6.1 de las Condiciones especiales de carácter social o relativas al empleo, que incluyen como obligación para el contratista el cumplimiento con las sentencias judiciales que obliguen a la empresa adjudicataria a abonar los sobrecostes que sean de obligado cumplimiento a los trabajadores adscritos al servicio de vigilancia, respetando los pluses del convenio colectivo estatal vigente, y aquellos que tuvieran consolidados (plus metro), según argumenta.

Sin embargo, la Generalitat Valenciana sí ha estado abonando el plus a la empresa Garda Servicios de Seguridad SA, y por cada vigilante de los lotes 2 y 3.

"No así la empresa de seguridad a la totalidad de los trabajadores creándoles un perjuicio económico importante y una discriminación y agravio comparativo importante producido por un grave incumplimiento del contrato que viene sancionado en los propios pliegos administrativos e incurriendo en un enriquecimiento injusto", según este sindicato.

Por ello, pide a FGV que se sancione a la empresa, a la que insta a abonar las cantidades derivadas del plus de metro a todos los vigilantes de seguridad que, desde el 15 de enero de 2019 –fecha que se inició el nuevo contrato de seguridad y vigilancia–, no hayan percibido las cantidades económicas correspondientes.

Alternativa Sindical ha presentado una demanda de conflicto colectivo y este martes se celebrará una reunión en el Tribunal de Arbitraje Laboral. EFE

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID SEÑALA JUICIO CONTRA SURESTE SEGURIDAD PARA EL DÍA 24 DE NOVIEMBRE DE 2020 A LAS 12.00 H.

2 octubre, 2020 Categoría: Comunicados, Madrid, Noticias, Sedes Autor: Alternativa Sindical

alternativasindical

Sección Sindical Sureste Seguridad

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID SEÑALA JUICIO CONTRA SURESTE SEGURIDAD PARA EL DÍA 24 DE NOVIEMBRE DE 2020 A LAS 12.00 H.

El día 2 de abril de 2020, la empresa envía comunicación por medio de la cual se les indica a algunos trabajadores que se procederá a compensar las horas extraordinarias con días de libranza.

Por lo que las horas extraordinarias, no se venían abonando, por este motivo el presidente del Comité de Empresa, remite un correo electrónico a la empresa por el que les transmite el malestar por el impago de las horas extraordinarias realizadas, recordando a la empresa que la realización de horas extraordinarias serán de carácter voluntario, por lo que el cambio de compensación de dichas horas, debiera ser consensuado con los trabajadores y no impuestas de manera unilateral como ha venido a hacer la demandada.

Es por ello que **alternativa*sindical*** ante tal atropello ha interpuesto demanda de conflicto colectivo ante el TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID quedándose al margen los sindicatos acólitos de la empresa, que como siempre ni están ni se le esperan.

CUANDO LA EMPRESA NO RESPETA EL CONVENIO

Desde nuestra Sección Sindical siempre estamos a disposición de todos para el dialogo y la negociación pero no a cualquier precio, tampoco es negociable todo ni lo de todos. El convenio aun vigente ya se negocio con la patronal y se firmo, se entiende que los representantes de los empresarios lo firman porque están de acuerdo en cumplirlo, pero SURESTE parece que aun no lo sabe. Cuando no se cumple la base de nuestros derechos se insta a la empresa a que corrija su postura y si ni negocia ni recula se reclama por la vía administrativa que corresponda. Parece que ni UGT ni CCOO leen el mismo convenio que nosotros ya que siguen sin hacer nada frente a las presiones de la empresa, pero nosotros sí y ya está admitida a trámite y con fecha la demanda por Conflicto Colectivo contra SURESTE. Seguiremos defendiendo a todos/as los trabajadores de SURESTE sin preguntar donde están afiliados, los derechos son los mismos para todos y todos estamos juntos para defenderlos, aunque los demás sindicatos nos den la espalda y firman un convenio totalmente lesivo para los trabajadores o bien se ponen de perfil haciendo que no pasa nada. Aun se siente la vergüenza colectiva y lo mismo que nos han defendido en el convenio nos defienden en SURESTE, pero a nosotros no nos gusta que nos inviten a comer para que los jefes se saquen la foto, lo que nos llena de orgullo es que los trabajadores cobre la totalidad de los conceptos que tienen reconocido en el convenio y que puedan llegar a fin de mes (con un 27% de pérdida de poder adquisitivo difícil). Ahora que digan que es verdad y que es mentira pero que se lo digan a los trabajadores que no han cobrado las horas, que no tienen EPIs, que no recibieron la uniformidad, que…. que no se respeta sus derechos. Que sigan contando mentiras TRALARA!!

ES LA HORA DE QUE CADA UNO DECIDA QUIEN LE REPRESENTA, QUIEN SE SIENTA A COMER CON LA EMPRESA Y NEGOCIA

FURTIVAMENTE O QUIEN SE SIENTA FRENTE A LA EMPRESA Y LES DEFIENDE A TODA COSTA.... YA SABEIS QUE PAGAIS !!

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 05 de lo Social
Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 2 - 28010
Teléfono: 914931935
Fax: 914931960

NIG: 28.079.00.4-2020/0047526
Procedimiento Conflicto colectivo 576/2020 Secc. 5

Materia: Modificación cond colectiva

DEMANDANTE: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA

DEMANDADO: SURESTE SEGURIDAD SL

DECRETO

LETRADO/A DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA: D./Dña. ISABEL BALLESTEROS GONZALO

En Madrid, a treinta de septiembre de dos mil veinte .

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA presentó demanda que fue repartida a esta Sección de lo Social, contra SURESTE SEGURIDAD SL, en materia de Conflicto Colectivo.

RAZONAMIENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Examinada la anterior demanda y cumplidos los requisitos formales, procede su admisión de conformidad y por los trámites establecidos en el art. 153 y siguientes de la LRJS. Dese traslado de la demanda y cítese a las partes, señalándose día y hora para la vista.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 203 de la LOPJ y 180 de la LEC es procedente designar Magistrado Ponente, conforme al turno establecido en este órgano.

TERCERO.- Conforme al art. 78 de la L.R.J.S., si las partes solicitasen la práctica anticipada de pruebas, el Juez o el Tribunal decidirá lo pertinente para su práctica. Asimismo, conforme al art. 90. 3 de la L.R.J.S., las partes podrán solicitar, al menos con cinco días de antelación a la fecha del juicio, aquellas pruebas que, habiendo de practicarse en el mismo, requieran diligencias de citación o requerimiento siendo labor del Letrado/a de la Admón. de Justicia facilitar la admisión y práctica en el acto del juicio de los medios de prueba anunciados por la parte.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en el artº 53 de la L.R.J.S. las partes deberán indicar en la primera comunicación ante esta Sección los datos relativos a nº de teléfono, fax, dirección electrónica o similar, así como los cambios que puedan realizarse para poder ser utilizados como instrumentos de comunicación con las partes.

QUINTO.- Asimismo procede hacer las siguientes advertencias y apercibimientos: A la parte demandante, que si no asistiere a la vista y la parte demandada no alegare interés legítimo en la continuación del proceso, se le tendrá por desistido de la demanda. A la parte demandada, que conforme a lo preceptuado en el art. 21 de la L.R.J.S. si el demandante pretendiese comparecer en el juicio asistido de abogado o representado por procurador o graduado social colegiado, lo hará constar en la demanda. Asimismo, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado por procurador o graduado social colegiado, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado. Si no asistiere a la vista y la parte demandada no alegare interés legítimo en la continuación del proceso, se le tendrá por desistido de la demanda.

A ambas partes, que deben comparecer a la vista con las pruebas de que intenten valerse. Se indicará también a las partes, que en el caso de solicitarse citación judicial de partes, testigos o peritos deberán pedirlo al menos con cinco días de antelación a la fecha de juicio, debiendo indicar al Juzgado qué personas han de ser citadas por el tribunal para que asistan a la vista, bien como testigos, peritos, o conocedoras de los hechos sobre los que tendría que declarar la parte, facilitando los datos y circunstancias precisas para llevar a efecto la citación, conforme al art. 90.3 LRJS. Asimismo, se indicará a ambas partes que deben comunicar a este tribunal los datos relativos a nº de teléfono, fax, dirección electrónica o similar, así como los cambios que se produzcan durante la sustanciación de este proceso (artículo 155.5 párrafo primero de la L.E.C.)

SEXTO.- En los supuestos previstos en el art.156 LEC, consúltense los registros oportunos de la base de datos informática de la oficina judicial.

SEPTIMO.- Conforme a lo establecido en el art. 89,2 de la LRJS disponiendo esta Sala de los medios tecnológicos necesarios y quedando garantizada la autenticidad e integridad de lo grabado o reproducido, la celebración del acto de juicio no requerirá la presencia en la Sala del Letrado de la Administración de Justicia, salvo que lo hubiera solicitado las partes, al menos dos días antes de la celebración de la vista, o que excepcionalmente aquel lo considere necesario, atendiendo a la complejidad del asunto, al número y naturaleza de las pruebas a practicar, al número de interviniente, a la posibilidad de que se produzcan incidencias que no pudieran registrarse, o la concurrencia de otras circunstancias igualmente excepcionales que lo justifiquen, supuesto en el cual el Letrado de la Administración de Justicia extenderá acta sucinta en los términos previstos en el apartado 3 del citado art. 89 de la L.R.J.S. En el primer supuesto la acreditación de la identidad de las partes y de su representación procesal se efectuará ante el Letrado de la administración de Justicia en la comparecencia de conciliación, o de no ser preceptiva la misma, mediante diligencia.

PARTE DISPOSITIVA

1.- Tener por repartida la anterior demanda, con la que se formará el oportuno procedimiento, registrándose en el libro registro correspondiente.

2.- Se admite a trámite la demanda presentada y se señala para el acto de conciliación y, en su caso, juicio, en única convocatoria la audiencia del **día 24/11/2020 , a las 12:00 horas**, en la Sala de Audiencia de esta Sección que se sustanciara por las reglas del procedimiento de Conflicto colectivo.

3.- Designar como Magistrado Ponente, al/a la **Ilmo./a. Sr/a D./Dña. ANA ORELLANA CANO**, a quien se dará cuenta de las actuaciones para que resuelva, en resolución separada, acerca de la prueba propuesta.

Cítese a las partes para dicho acto, dando traslado a la parte demandada de copia de la demanda y de los documentos acompañados.

Consúltense los registros oportunos de la base de datos informática de la oficina judicial si fuera necesario para la localización de las partes.

Los vigilantes de seguridad de Adif en Valencia estrenan chalecos especiales

València, 1 oct (EFE).- Los vigilantes de seguridad de Adif en Valencia han incorporado ya a su equipamiento personal de protección el chaleco "antitrauma" y "antipinchazo" que había reclamado el sindicato Alternativa Sindical "ante la escalada de agresiones" sufridas por este colectivo desde el inicio de la pandemia.

Fuentes del sindicato han señalado que esta medida, puesta en marcha desde este miércoles, se había exigido a Renfe para que garantizase las medidas de protección necesarias para los vigilantes de seguridad que dependen de la empresa Securitas.

La dirección de esta empresa ha hecho ya entrega a todos los vigilantes de seguridad adscritos en Adif Valencia del citado chaleco tras el acuerdo alcanzado con Alternativa Sindical.

"La obligación de portar mascarillas por parte de la ciudadanía y el cumplimento de las distancias, unido a la labor de la seguridad privada de hacer cumplir dichas medidas de seguridad en general, ha aumentado las agresiones que ya venía sufriendo el personal de seguridad, y que desde el inicio de la pandemia se han visto incrementadas en número a lo largo del territorio nacional", explica el sindicato.
Esta situación se agrava en las instalaciones y medios de transporte como Metro, Renfe o Adif, según el sindicato, que ha instado al Gobierno central, por medio de escrito de proposición no de Ley, abordar "sin más dilación" el carácter de agente de autoridad y estos chalecos en el próximo Reglamento de Seguridad Privada.
Alternativa Sindical explica en su comunicado que el acuerdo se alcanzó tras la interposición de una denuncia por parte de su sección sindical ante la Inspección de trabajo de Valencia por incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acompañada por un listado de las agresiones e intervenciones sufridas por parte de los vigilantes.
Este chaleco quedará ya como prenda de uniformidad a partir de este momento, "lo cual significa que, de ahora en adelante, la empresa de seguridad adjudicataria del servicio de vigilancia y seguridad de ADIF en Valencia tendrá que dotar de los chalecos a los vigilantes", añaden las fuentes sindicales. EFE

El convenio de seguridad privada supondrá una merma de poder adquisitivo del 27%, según sindicato del sector

Un vigilante de Seguridad en la puerta del Centro de acogida de San Isidro - ÓSCAR CAÑAS - EUROPA PRESS

Los más de 90.000 trabajadores en activo del sector de la seguridad privada tienen un nuevo convenio vigente hasta finales de 2021, con una subida salarial pactada del 1% para este año que supondrá una pérdida de poder adquisitivo del sector del 27% en los últimos 25 años.

El sindicato profesional de seguridad privada explica que los trabajadores del sector han soportado desde hace años pérdidas en su poder adquisitivo, de modo que entre 2000 y 2020 han tenido una subida media del 1,3% que queda "muy por debajo" de los incrementos del IPC, teniendo en cuenta, además, que en el 2020 han vuelto a ver rebajadas sus nóminas en el 0,6%.

Los profesionales del sector apuntan que la nueva subida del 1% supone que "en apenas un año el alza se ha reducido a la mitad, puesto que en agosto de 2019 se pactaban subidas salariales medias del 3,6% y en este sector se firmó el 2%, por tanto ya perdimos un 1,6%".

La pandemia también ha supuesto un duro impacto en el sector, puesto que en lo que va de año se han firmado 231 convenios que protegen a unos 210.000 trabajadores, frente a los más de 1,3 millones de empleos que en 2019 consiguieron un nuevo convenio.

"Esta subida firmada del 1% por los sindicatos sectoriales se sitúa por debajo de las directrices marcadas en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (AENC) 2018-2020, que planteaba mejoras salariales en el entorno del 2% más un punto porcentual ligado a conceptos como la productividad, los resultados empresariales y el absentismo laboral", explican desde el sindicato.

El coordinador estatal de comunicación, Alberto García, indica que el objetivo prioritario de esta negociación ha sido rebajar el salario.

alternativasindical

TABLA SALARIAL 2021
SEGURIDAD PRIVADA

alternativasindical Hablamos con hechos

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS PELIGROSIDAD	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL MES	ANTIGÜEDAD TRIENIO	ANTIGÜEDAD QUINQUENIO	PLUS NOCTURNIDAD
V.S. Transporte-Conductor	1.077,65 €	115,52 €	96,02 €	150,80 €	176,21 €	1.616,20 €	27,61 €	42,11 €	1,14 €
V.S. Transporte	1.029,18 €	115,52 €	94,95 €	150,80 €	176,21 €	1,566,66 €	25,61 €	39,05 €	1,06 €
V.S.T. Explosivos Conductor	1.077,65 €	115,52 €	96,02 €	160,60 €	127,79 €	1.577,58 €	27,61 €	42,11 €	1,14 €
V.S. Transporte Explosivos	1.029,18 €	115,52 €	94,95 €	160,60 €	127,79 €	1.528,04 €	25,61 €	39,05 €	1,06 €
V.S. Explosivos	973,47 €	115,52 €	94,08 €	176,51 €	33,67 €	1.393,25 €	25,51 €	38,44 €	1,05 €
V.S. con arma	973,47 €	115,52 €	94,12 €	150,80 €		1.333,91 €	25,51 €	38,44 €	1,05 €
V.S. Sin arma	973,47 €	115,52 €	94,12 €	20,19 €		1.203,30 €	25,51 €	38,44 €	1,05 €
Escolta	973,47 €	115,52 €	96,96 €	148,50 €		1.334,45 €		38,44 €	1,05 €
Guarda Rural	973,47 €	115,52 €	97,40 €	168,60 €		1.354,99 €		38,44 €	1,05 €
Operador de Seguridad	886,68 €	115,52 €	57,45 €			1.059,65 €	21,28 €	32,47 €	0,82€
Contador Pagador	903,80 €	115,52 €	61,07 €		67,33 €	1.147,72 €	21,28 €	32,47 €	0,89 €

Plus fin de semana y festivos	0,85 € por hora	
Kilometraje	0,29 €/Km	
Plus Radioscopia Básica	0,17 € por hora	
Plus de Radioscopia aeroportuaria	1,23 € por hora	
Plus de Responsable Equipo:	10% salario base	
Plus de Escolta	262,36 €	1,62 € x hora
Plus Nochebuena/Nochevieja	69,98 €	
Plus residencia Ceuta y Melilla	25% salario base	
Plus aeropuerto	0,70 €	
Plus filtro de rotación	0,62€	

Plus peligrosidad V.J. anterior al 01/01/94		149,31 €
Plus de peligrosidad con arma, hasta 162 horas/mes		150,80 € /0,93 € por hora
Plus por hijo o cónyuge discapacitado		125,80 €
Dietas	Una comida	10 €
	Dos comidas	18,44 €
	Pernoctar y desayuno	16,91 €
	Pernoctar y dos comidas	33,82 €
	Dieta completa a partir del 8º día	26,88 €/día

C/ Federico Moreno Torroba, 9 Local 1 28007 Madrid Tel: 91 434 09 86 Fax: 91 825 53 64 www.alternativasindical.es

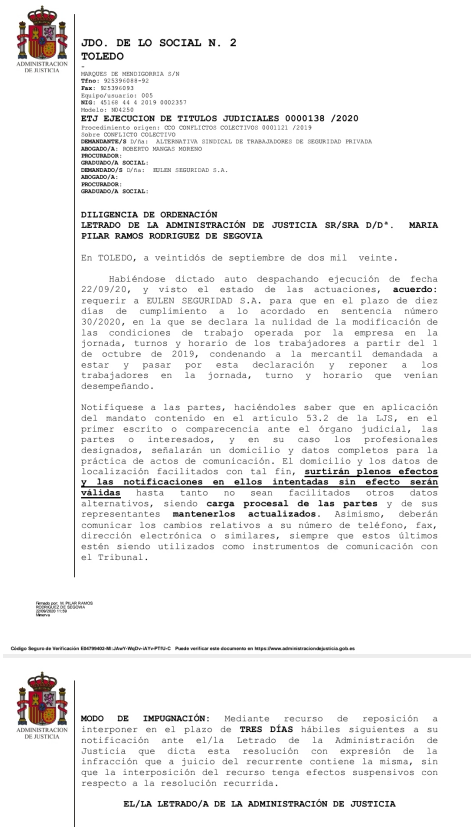
EL JUZGADO N.2 DE TOLEDO DA DIEZ DÍAS A EULEN PIRATA PARA QUE CUMPLA LA SENTENCIA QUE REVOCABA LA MODIFICACIÓN DE HORARIO A LOS COMPAÑEROS DE AIRBUS

2020 Categoría: Comunicados, Madrid, Noticias, Sedes Autor: Alternativa Sindical

EULEN PIRATA ha tenido que ser requerido por el Juzgado n.2 de Toledo después de que **alternativa*sindical*** solicitara ejecución de la Sentencia que ganásemos revocando el horario y turno de los compañeros hace cinco meses.

Desde entonces y pese a perder la Sentencia, la empresa PIRATA incumple la Sentencia, y es por ello que el Juzgado le da diez días bajo apercibimiento de desobediencia a la Autoridad Judicial:

“ Habiéndose dictado auto despachando ejecución de fecha 22/09/20, y visto el estado de las actuaciones, acuerdo: requerir a EULEN SEGURIDAD S.A. para que en el plazo de diez días de cumplimiento a lo acordado en sentencia número 30/2020, en la que se declara la nulidad de la modificación de las condiciones de trabajo operada por la empresa en la jornada, turnos y horario de los trabajadores a partir del 1 de octubre de 2019, condenando a la mercantil demandada a estar y pasar por esta declaración y reponer a los trabajadores en la jornada, turno y horario que venían desempeñando.



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JDO. DE LO SOCIAL N. 2
TOLEDO

MARQUES DE MENDIGORRIA S/N
Tfno: 925396888-92
Fax: 925396893
Equipo/usuario: 005
NIG: 4518 44 4 2019 0002357
Modelo: M04258
ETJ EJECUCION DE TITULOS JUDICIALES 0000138 /2020
Procedimiento origen: CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0001121 /2019
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO
DEMANDANTE/S D/ña: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA
ABOGADO/A: ROBERTO MARCAS MORENO
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:
DEMANDADO/S D/ña: EULEN SEGURIDAD S.A.
ABOGADO/A:
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN
LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR/SRA D/Dª. MARIA PILAR RAMOS RODRIGUEZ DE SEGOVIA

En TOLEDO, a veintidós de septiembre de dos mil veinte.

Habiéndose dictado auto despachando ejecución de fecha 22/09/20, y visto el estado de las actuaciones, **acuerdo:** requerir a EULEN SEGURIDAD S.A. para que en el plazo de diez días de cumplimiento a lo acordado en sentencia número 30/2020, en la que se declara la nulidad de la modificación de las condiciones de trabajo operada por la empresa en la jornada, turnos y horario de los trabajadores a partir del 1 de octubre de 2019, condenando a la mercantil demandada a estar y pasar por esta declaración y reponer a los trabajadores en la jornada, turno y horario que venían desempeñando.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el articulo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, **surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas** hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo **carga procesal de las partes** y de sus representantes **mantenerlos actualizados.** Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Firmado por: MARIA PILAR RAMOS RODRIGUEZ DE SEGOVIA 22/09/2020 11:09
Observ:

Código Seguro de Verificación: E8479402-M: JUwY-WqDr-iATv-PTfJ-C Puede verificar este documento en https://www.administraciondejusticia.gob.es

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de **TRES DÍAS** hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CENTRALES DE LA AGENCIA TRIBUTARIA DE PARALIZA EL CONCURSO IMPUGNADO POR ALTERNATIVASINDICAL

2020 Categoría: Asturias, Comunicados, Noticias, Sedes
Autor: Alternativa Sindical

alternativasindical
Federación Asturiana

alternativasindical
Federación Asturias

Gijón, 23 de septiembre de 2020

EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE RECURSOS CENTRALES DE LA AGENCIA TRIBUTARIA PARALIZA EL CONCURSO IMPUGNADO POR ALTERNATIVASINDICAL

El Tribunal Administrativo ha decidido paralizar el concurso de adjudicación de Seguridad a denuncia de **Alternativa*sindical*** debido a las condiciones y requisitos para el Jefe de Equipo, que establecía que sólo la actual persona que está realizando esta labor sea la única que cumpla los requisitos para poder ejercer esta figura, y que además, debido al criterio de "incentivo" que se viene arrastrando de anteriores licitaciones, tenga un plus especial de 390,00€/mes, además del plus de Jefe de Equipo (96,38€/mes) que se establece en el convenio.

Con todos estos condicionantes, lo que está estableciendo el pliego, es que sólo una persona cumpla los requisitos para este puesto y que además, como requisito puntuable en el pliego, se esté aumentando con cada licitación el incentivo salarial sólo para esa persona.

Se argumenta que el incentivo salarial es por una disponibilidad y funciones, que en realiza otra persona, el "Responsable Técnico" que se pide adscribir a este contrato, por lo que no no sentido que se incentive al Jefe de Equipo, por ello.

Sin duda, estas cláusulas del pliego y el criterio de adjudicación son un agravio comparativo con el resto de trabajadores del servicio, así como una discriminación y desigualdad de trato, ya que sólo una persona de las que trabajan puede cubrir el puesto y además se le incentiva con unas condiciones económicas muy por encima de las que establece el convenio para sus labores de Jefe de Equipo.

Lo que se puede concluir, es que hay un trato de favor indiscutible con esta persona en concreto, y no sólo en este pliego, sino que es algo que se viene repitiendo en las anteriores licitaciones.
Victoriano Álvarez. Coordinador **Alternativa*sindical*** Asturias. Telf. 656 97 00 02

FIRMAD

MINISTERIO DE HACIENDA

TRIBUNAL ADMINISTRATIVO CENTRAL DE RECURSOS CONTRACTUALES

Recurso nº 893/2020

RESOLUCIÓN DE ADOPCIÓN DE MEDIDA PROVISIONAL

Examinado el recurso arriba citado, la Secretaria del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha adoptado la siguiente resolución:

ANTECEDENTES DE HECHO

[redacted] presentó recurso especial en materia de contratación contra los pliegos del procedimiento *"Servicio de seguridad en centros de la Delegación Especial de Asturias"*, expte. 20ª30050900, convocado por la Delegación Especial de la Agencia Tributaria en Asturias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (en adelante LCSP).

Segundo. Se ha solicitado en el escrito de interposición del recurso la adopción de medidas provisionales, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, consistentes en suspender el procedimiento de contratación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El artículo 56.3 del texto legal mencionado dispone que el Tribunal, en el plazo de los cinco días concedidos a los interesados para la presentación de alegaciones, y de forma simultánea a este trámite, decidirá acerca de las medidas cautelares solicitadas.

Segundo. El análisis de los motivos que fundamentan la interposición de los recursos pone de manifiesto que los perjuicios que podrían derivarse de la continuación por sus trámites del procedimiento de contratación, son de difícil o imposible reparación, por lo que procede suspender provisionalmente éste hasta el momento que se dicte la resolución del recurso.

Tercero. De acuerdo con lo establecido en el artículo 49.4 de la LCSP, salvo que se acuerde lo contrario por el Tribunal, la suspensión del procedimiento que pueda adoptarse cautelarmente no afectará al plazo concedido para la presentación de ofertas o proposiciones por los interesados.

Expdte TACRC –893/2020

AVDA. GENERAL PERÓN 38, 8ª PLTA.
28071 - MADRID
TEL: 91.349.13.19
FAX: 91.349.14.41
Tribunal_recursos.contratos@hacienda.gob.es

MANUEL ALFONSO DOMINGUEZ - 2020-09-18 13:38:39 CEST
La autenticidad del documento puede ser comprobada mediante el CSV: OIP_CFPR6GRKWMURVFP4K9CZQKV3JQ29 en https://www.pap.hacienda.gob.es

FIRMADO

2

VISTOS los preceptos legales de aplicación,

RESUELVE la concesión de la medida provisional consistente en suspender el procedimiento de contratación, de conformidad con lo establecido en los artículos 49 y 56 de la LCSP, de forma que según lo establecido en el artículo 57.3 del mismo cuerpo legal, será la resolución de los recursos la que acuerde el levantamiento de la medida adoptada.

Firmado electrónicamente
EL TRIBUNAL
P.D. LA SECRETARIA GENERAL DEL TRIBUNAL

CCOO, UGT, USO y APROSER, ordeñando el Covid-19

2020 Categoría: Comunicados, Noticias, Portada, Sedes Autor: Alternativa Sindical

<<Detrás de toda gran fortuna siempre hay un crimen>> (Honoré de Balzac)
Dicen que un panal de rica miel… Los hoy todopoderosos Kennedy se hicieron ricos y honorables saltándose las restricciones de la ley seca. La química alemana Bayer se hizo una potencia en el sector vendiendo el gas zyklon con que los nazis asfixiaban a los judíos durante el holocausto, y hoy encarna a uno de los equipos de fútbol más famosos

del mundo, el Bayer Leverkusen. A los triunfadores no se les mira el diente, solo el talonario.

La crisis desatada por el Covid-19 también tiene sus depredadores. Y no solo entre los oportunistas y mercenarios que aprovechan las circunstancias para lucrarse traficando con los EPIs (Equipos de Protección Individual: mascarillas, test, respiradores, batas, guantes) o cualquier otro de material sanitario necesario para combatir la pandemia. Hay otros aprovechados que están entre nosotros, asimilados, al margen de los circuitos opacos en que se mueve la criminalidad organizada con licencia para especular. Son aquellas instituciones dignas de ninguna sospecha que usan la legalidad para sus impresentables fines. A menudo con el visto bueno de las propias autoridades, cuando no precisamente gracias a su dilecta complicidad, por acción u omisión. Altruistas de reconocido prestigio que brillan como agentes sociales <<representativos>>. Es el caso de la actuación de los sindicatos pretendidamente mayoritarios (la afiliación en España es del 13,7% de la población activa, el mínimo histórico).

Para empezar tenemos tres sindicatos, autodenominados de clase, negociando durante 30 años nuestro convenio colectivo sectorial, donde en todos y cada uno de los convenios firmados hemos ido perdiendo poder adquisitivo. Cuando ya estaban a punto de sentarse a negociar el nuevo convenio colectivo que tampoco rondaría nada superior a lo que se baraja hoy (entre un 0,5 y un 1%), vino la pandemia, y por consenso entre los máximos responsables de CCOO, UGT y USO vieron el cielo abierto para negociar nuevamente a la baja otro convenio colectivo a razón siempre de lo que les dicte la única patronal que negocia, APROSER.

Que nadie se lleve a engaño. El convenio no superará el 1% y tampoco será de más de un año. Ya está todo pactado y la

crisis del Covid 19 es la nueva excusa y negocio para todas las partes donde nuevamente perderemos los trabajadores.

No en vano ya en época de bonanza, estos sindicatos sólo fueron capaces de firmar una subida del 2% anual, incluso por debajo del IPC de aquellos años que se situaba en el 2,6%.

Las previsiones para 2021 son de entre el 0,6% y del 1% según el Banco de España y ya la patronal pide de entrada un 0,5%, y estos maravillosos sindicatos no serán capaces de subir del 1%, por que es lo que ya está pactado. Es decir seguiremos perdiendo o en el mejor de los casos no superaremos la previsión del IPC.

MENUDO NEGOCIO EL COVID 19

Allá por el mes de marzo-Abril, UGT, CCOO y, el gobierno aprobó <<prohibir los despidos>>, según la expresión literal utilizada por la ministra en la rueda de prensa donde anunció la medida, acaparando los titulares de la prensa y las cabeceras de los informativos de radios y televisiones. En realidad se trataba de una interpretación ideológica sobre algo menos contundente y más doméstico. Lo que se había decretado era que mientras durara la crisis del Covid-19 no se podría usar la modalidad de despido procedente con una indemnización de 22 días/año, como figuraba en el ET, sino que habría que aplicar una tarifa mayor, de 33 días/año, correspondiente a lo que se establece para los improcedentes. En una palabra, se encarecía el coste del desempleo forzoso, ya que el despido seguía siendo libre solo que pagado. Al mismo tiempo, el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, que desarrollaba la medida, disponía procedimientos para facilitar los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) mejorando la cobertura de las percepciones económicas para el afectado.

Todo ello con la idea de que con dicho sistema (uno de los aspectos incorporados a las contrarreformas anteriormente impugnadas) se evitara que

durante la hibernación económica las empresas utilizaran la fórmula expeditiva de extinción de los contratos.

Y así llegamos al nudo de la cuestión. Resulta que en la famosa <<letra pequeña>> de la ley aprobada para mejorar la vida de los afectados por los ERTE y <<que nadie se quede atrás>>, se incluyó una novedad de parte, inquietante por sus efectos perversos y poco democráticos en lo referido al derecho de participación de los trabajadores en las empresas. Al margen de ello UGT, CCOO y USO firmaron todos y cada uno de los ERTES que las grandes empresas les fueron poniendo encima de la mesa. Sin expectación. No impugnaron ni un ERTE. Por contra cada negociación de ERTE o ERE conlleva subvenciones a estos sindicatos. Hecha la Ley, hecho el negocio.

Pues bien, en la disposición de marras, y con la nocturnidad y alevosía que conlleva el confinamiento y el shock por la pandemia, la autoridad competente había colado en comandita con las direcciones de CCOO y UGT una suerte de donde <<dije Diego digo digo>> en el ámbito de la normativa laboral aplicable. En concreto, en el apartado donde se decía que para la negociación de medidas colectivas sin representación sindical primaría la voluntad de los trabajadores (una comisión de 3 miembros) y en su defecto la de los sindicatos más representativos en el sector, se dio la vuelta como un calcetín dejando ese privilegio a las centrales y solo en caso contrario a los propios empleados (art.23-1 a) RDL 8/2020, de 17 de marzo). En lo cualitativo, el orden de los factores siempre altera el producto. Así, de una tacada y mientras dure el actual interregno, se promocionara a Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores pasando a tutelar los ERTE de la mayoría de las empresas del país, cuando su representación estadística probada no alcanza al 14%.

La cosa no pasaría a mayores si los ERTE, que ya alcanzan a

unos 4 millones de trabajadores, fueran coyunturales y cuando escampe todo los que ahora <<lo disfrutan>> recuperaran sus trabajos sin merma de condiciones salariales o laborales. Pero la experiencia de la pasada crisis, y lo que prevén los analistas más rigurosos, es que eso no sea así ni de lejos. Dado el sector del que estamos hablando, en un gran número de casos los ERTE se tornaran en ERES y con ellos despidos sin vuelta atrás. Y aquí es donde está la miga. Un sindicalismo de pacto con el gobierno y la patronal, volcado a la subvención pública y el costoso espantajo de sus miles de liberados, con una escasísima representación general que disimula con alguna implantación en las grandes empresas, de la noche a la mañana podría aparecer comisionando por derecho propio ese universo laboral donde CCOO y UGT brillan por su ausencia.

Además también se abre ante CCOO y UGT la posibilidad, si se cumplieran los peores augurios, de gestionar los ERE venideros en el sector. Es decir, las extinciones definitivas de contratos por 33 días/año en los improcedentes y su otra variante en los fallados nulos. Este apartado, como es sabido, es una de los filones del que dichas centrales nutren sus finanzas. Lo llaman <<asesoramiento jurídico y técnico>> y se cobra un promedio de entre el 10% y el 15% sobre la indemnización estipulada. En los momentos de mayor destrucción de empleo supuso cerca de 80 millones al año para las centrales. Durante la crisis del 2008 un total 953.331 personas computaron en un ERE, con una tarifa media para los gestores de 250 euros por cabeza. En esos años, para atender a la ingente demanda, CCOO contrató temporalmente a 400 abogados laboralistas y UGT a 360.

Disfruten lo que pagan y votan.

Alberto Garcia Martínez

Coordinador comunicación Estatal de **alternativa*sindical***

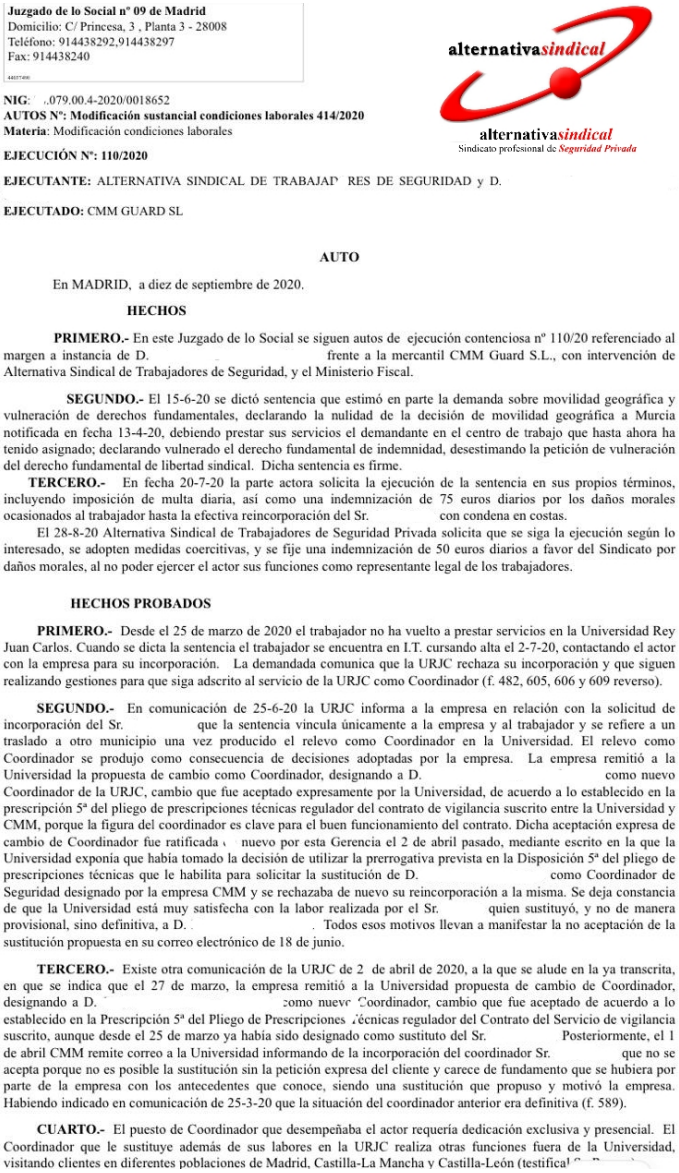
EL JUZGADO NÚMERO 9 DE MADRID VUELVE A CONDENAR A CMM WARD POR NO CUMPLIR LA SENTENCIA EN LA QUE SE LE IMPONÍA REINCORPORAR DE INMEDIATO A NUESTRO DELEGADO

2020 Categoría: Comunicados, Madrid, Noticias, Sedes Autor: Alternativa Sindical

El delegado de **alternativa*sindical*** fue el traslado a Murcia por represalias, hecho que fue impugnado y que la sentencia dictada declaró nula. Porque la empresa acordó el 13-4-20 que el trabajador debía trasladarse a desempeñar su trabajo a San Javier el 18-5-20 a raíz de la petición de remoción por parte de la URJC el 2-4-20, lo cual ya hemos determinado que es incierto.

Es decir, que esa decisión, basada en un supuesto que parte de una afirmación falaz, precedente de recriminaciones fuera de lugar, de acuerdo a lo que explicita la sentencia, reflejando que para la empresa el salario del Sr. ……le resulta caro y le limita, se adopta por la demandada, que ha de asumir las consecuencias de la nulidad decretada, buscando la solución para la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo. Se ha invocado en la comparecencia que el demandante ha rechazado las alternativas propuestas, si bien no se ha puesto de relieve de forma cierta ninguna propuesta que ha de partir de la empresa que es la única que tiene tal disponibilidad, ni tampoco una negociación u otra posibilidad plausible planteada a la Universidad más allá del envío de correspondencia. En consecuencia, corresponde a la demandada poner en marcha los mecanismos necesarios para hacer efectiva la condena contenida en la sentencia dictada, adoptando las medidas

precisas que hagan posible la ejecución en sus términos de lo ordenado en la sentencia, o buscar un puesto de trabajo de características similares en la Universidad que sea razonable y aceptable. En tanto ello no acaezca, dado el tiempo transcurrido, puesto que desde la petición de reincorporación, el 2 de julio de 2020, hasta la fecha, 8 de septiembre de 2020, no ha habido ningún acto con efecto práctico real para la reincorporación, se impone a la parte ejecutada un apremio pecuniario de 50 euros diarios, tendente a lograr la debida ejecución según lo dispuesto, de acuerdo a lo establecido en el art. 241 L.R.J.S. en relación con el art. 75.4. Así se había solicitado en el escrito de solicitud de ejecución, y se ha dado audiencia al respecto a la ejecutada.



Juzgado de lo Social nº 09 de Madrid
Domicilio: C/ Princesa, 3 , Planta 3 - 28008
Teléfono: 914438292,914438297
Fax: 914438240

alternativasindical
Sindicato profesional de *Seguridad Privada*

NIG: ,079.00.4-2020/0018652
AUTOS Nº: Modificación sustancial condiciones laborales 414/2020
Materia: Modificación condiciones laborales

EJECUCIÓN Nº: 110/2020

EJECUTANTE: ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJAD RES DE SEGURIDAD y D.

EJECUTADO: CMM GUARD SL

AUTO

En MADRID, a diez de septiembre de 2020.

HECHOS

PRIMERO.- En este Juzgado de lo Social se siguen autos de ejecución contenciosa nº 110/20 referenciado al margen a instancia de D. frente a la mercantil CMM Guard S.L., con intervención de Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad, y el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- El 15-6-20 se dictó sentencia que estimó en parte la demanda sobre movilidad geográfica y vulneración de derechos fundamentales, declarando la nulidad de la decisión de movilidad geográfica a Murcia notificada en fecha 13-4-20, debiendo prestar sus servicios el demandante en el centro de trabajo que hasta ahora ha tenido asignado; declarando vulnerado el derecho fundamental de indemnidad, desestimando la petición de vulneración del derecho fundamental de libertad sindical. Dicha sentencia es firme.

TERCERO.- En fecha 20-7-20 la parte actora solicita la ejecución de la sentencia en sus propios términos, incluyendo imposición de multa diaria, así como una indemnización de 75 euros diarios por los daños morales ocasionados al trabajador hasta la efectiva reincorporación del Sr. con condena en costas.

El 28-8-20 Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada solicita que se siga la ejecución según lo interesado, se adopten medidas coercitivas, y se fije una indemnización de 50 euros diarios a favor del Sindicato por daños morales, al no poder ejercer el actor sus funciones como representante legal de los trabajadores.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Desde el 25 de marzo de 2020 el trabajador no ha vuelto a prestar servicios en la Universidad Rey Juan Carlos. Cuando se dicta la sentencia el trabajador se encuentra en I.T. cursando alta el 2-7-20, contactando el actor con la empresa para su incorporación. La demandada comunica que la URJC rechaza su incorporación y que siguen realizando gestiones para que siga adscrito al servicio de la URJC como Coordinador (f. 482, 605, 606 y 609 reverso).

SEGUNDO.- En comunicación de 25-6-20 la URJC informa a la empresa en relación con la solicitud de incorporación del Sr. que la sentencia vincula únicamente a la empresa y al trabajador y se refiere a un traslado a otro municipio una vez producido el relevo como Coordinador en la Universidad. El relevo como Coordinador se produjo como consecuencia de decisiones adoptadas por la empresa. La empresa remitió a la Universidad la propuesta de cambio como Coordinador, designando a D. como nuevo Coordinador de la URJC, cambio que fue aceptado expresamente por la Universidad, de acuerdo a lo establecido en la prescripción 5ª del pliego de prescripciones técnicas regulador del contrato de vigilancia suscrito entre la Universidad y CMM, porque la figura del coordinador es clave para el buen funcionamiento del contrato. Dicha aceptación expresa de cambio de Coordinador fue ratificada nuevo por esta Gerencia el 2 de abril pasado, mediante escrito en la que la Universidad exponía que había tomado la decisión de utilizar la prerrogativa prevista en la Disposición 5ª del pliego de prescripciones técnicas que le habilita para solicitar la sustitución de D. como Coordinador de Seguridad designado por la empresa CMM y se rechazaba de nuevo su reincorporación a la misma. Se deja constancia de que la Universidad está muy satisfecha con la labor realizada por el Sr. quien sustituyó, y no de manera provisional, sino definitiva, a D. . Todos esos motivos llevan a manifestar la no aceptación de la sustitución propuesta en su correo electrónico de 18 de junio.

TERCERO.- Existe otra comunicación de la URJC de 2 de abril de 2020, a la que se alude en la ya transcrita, en que se indica que el 27 de marzo, la empresa remitió a la Universidad propuesta de cambio de Coordinador, designando a D. como nuevo Coordinador, cambio que fue aceptado de acuerdo a lo establecido en la Prescripción 5ª del Pliego de Prescripciones técnicas regulador del Contrato del Servicio de vigilancia suscrito, aunque desde el 25 de marzo ya había sido designado como sustituto del Sr. Posteriormente, el 1 de abril CMM remite correo a la Universidad informando de la incorporación del coordinador Sr. que no se acepta porque no es posible la sustitución sin la petición expresa del cliente y carece de fundamento que se hubiera por parte de la empresa con los antecedentes que conoce, siendo una sustitución que propuso y motivó la empresa. Habiendo indicado en comunicación de 25-3-20 que la situación del coordinador anterior era definitiva (f. 589).

CUARTO.- El puesto de Coordinador que desempeñaba el actor requería dedicación exclusiva y presencial. El Coordinador que le sustituye además de sus labores en la URJC realiza otras funciones fuera de la Universidad, visitando clientes en diferentes poblaciones de Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla-León (testifical

Abren juicio oral contra el grafitero que agredió a un vigilante de Metro

REDACCIÓN
2020 16:57

Madrid, (EFE).- El Juzgado de Instrucción número 48 de Madrid ha dictado auto de apertura de juicio oral contra el grafitero que en 2019 agredió a un vigilante de seguridad en las instalaciones de Metro de Cuatro Vientos, al que imputa los delitos de daños, lesiones y atentado contra agente de la autoridad.

Según el auto del pasado miércoles, al que ha tenido acceso Efe, el magistrado abre juicio por esos tres delitos,

incluido el de atentado contra agente de la autoridad que solicitaba la acusación particular ejercida por el sindicato Alternativa Sindical.
La Fiscalía pide para el acusado cuatro años y medio de cárcel -dos por un delito de daños en los trenes y dos años y medio por lesiones-, una multa de 12.000 euros, que el procesado no se acerque a las instalaciones del suceso durante cuatro años y que indemnice al vigilante herido con 1.500 euros y a Metro con 3.418 euros.

La acusación particular ejercida por el sindicato de vigilantes solicita seis años de prisión, tres de ellos por lesiones y tres por atentado contra agente de la autoridad, y que indemnice a la víctima con 2.345 euros.
Metro de Madrid solicita quince meses de prisión por daños, multa de 2.700 euros y que indemnice al suburbano con 3.623 euros.
Alternativa Sindical recuerda en un comunicado que el acusado trató de huir cuando varios vigilantes le sorprendieron haciendo grafitis el 4 de septiembre de 2019 en la estación de Cuatro Vientos, e hirió a uno de ellos causándole cortes en un brazo.
Este vigilante sufrió secuelas estéticas, con cicatrices, y problemas en una mano, detalla su letrado, Roberto Mangas, que subraya la importancia de que el magistrado abra juicio por el delito de atentado contra agente de la autoridad.
El grafitero fue reconocido por los vigilantes en los archivos policiales, por lo que pudo ser detenido y presentado ante el juez, donde reconoció que se encontraba en el Metro el día de los hechos pero que no había realizado grafitis ni tampoco lesiones al vigilante.
“No fue este el único incidente provocado por grafiteros en las instalaciones del Metro contra su personal de seguridad a lo largo de 2019, por lo que desde Alternativa Sindical se ha decidido personarse como acusación en todos los procedimientos para defender la dignidad de sus afiliados”, explica el sindicato.

Detalla que otra vigilante que fue agredida aquel día, compañera del denunciante, ha renunciado a continuar como acusación particular. EFE

EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID RATIFICA LA CONDENA A EULEN POR VULNERAR DERECHOS FUNDAMENTALES A ALTERNATIVASINDICAL Y LA CONDENA A 2.000 EUROS DE INDEMNIZACIÓN Y 600 EUROS DE COSTAS PROCESALES

15 septiembre, 2020 Categoría: Comunicados, Madrid, Noticias, Portada, Sedes Autor: Alternativa Sindical

EULEN que intentó deshacerse de nuestra delegada en Barajas incluyéndola en el ERTE, ya fue condenada en primera Instancia, pero aún así como el refrán del tonto y la linde, prefiere acumular Sentencias Jurisprudenciales como está que le adornará del Supremo.

Así la Sala desestima el Recurso y manifiesta además que las razones que sustentan el motivo no pueden ser aceptadas por la Sala en base a los argumentos que exponemos a continuación.

El art. 51. 5 del ET reconoce una preferencia expresa de permanencia de los representantes legales de los trabajadores en los casos de despidos colectivos regulados en dicho artículo por las causas que establece en su apartado primero, y en el séptimo. Teniendo en cuenta que las suspensiones colectivas de contratos por fuerza mayor del art. 47.3 del ET se regulan por la vía del art. 51.7 del ET, resulta de aplicación, también a las suspensiones la preferencia contemplada en el art. 51.5 bajo el que se rige el supuesto del art. 51.7. Este es el criterio seguido por la Magistrado de Instancia, y que se discute en el motivo.

Entendemos que no se infringe el R.D. 8/2020 porque aunque no articule expresamente la prerrogativa del art. 68 del ET, tampoco la elimina y no cabe, como pretende la recurrente, interpretar el silencio del Legislador de forma extensiva y menos aún cuanto se trata de la interpretación de un derecho fundamental. En este sentido se ha vulnerado el derecho sindical de la actora, como miembro del comité de empresa al incluirla en el ERTE, tramitado de conformidad con el R.D. 8/2020 por COVID 19, que si bien es cierto que en su articulado no establece el derecho de preferencia de los miembros del comité de empresa respecto de otros trabajadores en situación de suspensión del contrato de trabajo, derivado del COVID 19, sin embargo no excluye su derecho ni puede ser interpretado extensivamente .- En consecuencia Doña Beatriz no debió ser incluida en el ERTE y el fallo de instancia que así lo establece debe ser confirmado por la Sala de Suplicación.

REGISTRADA DEMANDA CONTRA SECURITAS POR INCORPORAR CLÁUSULAS ABUSIVAS E ILEGALES EN LOS CONTRATOS. MIENTRAS TANTO SUS SINDICATOS ACÓLITOS SIGUEN PERMITIENDO QUE HAGAN LO QUE LES VENGA EN GANA. LUEGO VAIS Y LE VOTÁIS.

2020 Categoría: Comunicados, Noticias, Portada, Sedes Autor: Alternativa Sindical

SECURITAS que ya fue condenada a demanda de **alternativa*sindical*** hace tan solo unos meses por incorporar cláusulas donde solicitaba declaración de los trabajadores de carecer de antecedentes penales, sigue incorporando cláusulas de este tipo saltándose las resoluciones Judiciales y haciendo de su capa un sayo.

Así ya la Audiencia Nacional manifestaba:

“De lo anterior se colige con claridad que el tratamiento de los datos que por parte de la empresa Securitas se viene

efectuando resulta contrario a derecho pues carece de habilitación legal para recabar los mismos, y en modo alguno ha justificado que resulte necesario para el cumplimiento del contrato de trabajo, pues es la Dirección General de la Policía quién tiene encomendada la concesión y gestión de las habilitaciones para prestar servicios como vigilante de seguridad".

Que, aun así, tras una sentencia, a nivel nacional, tan clara, la demandada, tal y como ha tenido constancia este Sindicato para la delegación de la provincia de Madrid, y tal y como se adjunta en documento nº 3, a los vigilantes de seguridad que subrogan de otra empresa, se las hace firmar contrato con la siguiente cláusula Décima:

"En el caso de que el trabajador fuera asignado u optase a un servicio que precise de la aportación previa de un Certificado Negativo relativo delitos de carácter sexual o relacionados con menores, se obliga a aportarlo así como, en su caso, a notificar a la empresa de cualquier incidencia o variación que afecte a los mismos".

Como se puede apreciar, es una petición prácticamente idéntica a la referida anteriormente de certificado general de antecedentes penales, y por la que la empresa fue condenada.

Gánate el respeto de los demás teniendo la osadía de ser tú mismo
alternativasindical

Por tanto nuevamente tendrán que presentarse ante los Juzgados a explicar por que se saltan las resoluciones Judiciales.

alternativasindical de Trabajadores de Seguridad Privada
Calle Federico Torroba, 9 Loc 1 28007 - Madrid
Horario de: 9:00 - 14:00 de Lunes a Viernes
Tel: 914.340.986 - Fax: 918.255.364

CALENDARIO LABORAL 2020

Enero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Febrero						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	

Marzo						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Abril						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Mayo						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Junio						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Julio						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Agosto						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Septiembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Octubre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Noviembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

Diciembre						
Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

FESTIVOS LABORALES DEL AÑO 2020

ESTATALES

1 de Enero: Año Nuevo
6 de Enero: Epifania del Señor
10 de Abril: Viernes Santos
1 de Mayo: Fiesta del Trabajador
15 de Agosto: Dia de Asuncion de la Virgen
12 de Octubre: Fiesta Nacional
2 de Noviembre: Todos los Santos
7 de Diciembre: Dia de la Constitución
8 de Diciembre: Dia de la Inmaculada Concepción
25 de Diciembre: Natividad del Señor

COMUNIDAD DE MADRID

8 de Abril
Jueves Santo

2 de Mayo
Comunidad de Madrid

MADRID CAPITAL

15 de Mayo
San Isidro Labrador

9 de Noviembre
Dia de la Almudena

EL COORDINADOR DELEGADO DE ALTERNATIVA SINDICAL EN NAVARRA SE REÚNE CON EL GRUPO VOX DE NAVARRA PARA ABORDAR TEMAS DEL SECTOR Y LLEVARLOS AL CONGRESO.

2020 Categoría: Comunicados, Navarra, Noticias, Sedes Autor: Alternativa Sindical

REUNIÓN CON DELEGADO SINDICAL. la semana pasada el presidente de vox navarra Emilio Jiménez junto al vicesecretario institucional Luis pezonaga y el vicesecretario de organización José Manuel Almagro se reunieron en la sede con el coordinador delegado de **alternativa *sindical*** de Navarra y la Rioja Angel García Clua de Seguridad Privada en esta reunión tuvieron la oportunidad de abordar problemas qué afectan a los vigilantes de seguridad con el compromiso firme de poner todo por nuestra parte de elevar las propuestas al congreso.

93 despidos avalados por UGT, CCOO, USO y CSIF ¿Por qué alternativasindical no firma este ERE?

2020 Categoría: Comunicados, Noticias, Portada, Sedes Autor: Alternativa Sindical

El pasado lunes 8 de junio UGT, CCOO y la empresa acordaron la firma del Segundo Despido Colectivo en Securitas y Techco, empresa esta última que, desde hace tan solo unos meses (según refiere la empresa en este ERE, forma parte del Grupo Securitas, tras ser adquirida al 100% hace tan solo unos meses y donde ahora sobra

supuestamente un tercio de la plantilla.

El acuerdo de los canes de la empresa da por buenas las concurrencias de unas causas para dejar sin trabajo a 38 personas, en cuatro reuniones y una representación ilegítima.

De estas 93 personas, el 86% cobra poco más de los 1.000 euros de salario base, por lo que el paro que les espera será una auténtica miseria. Todo empezó el 6 de marzo, en aquella antigua realidad supuestamente derivada del Covid-19, reanudándose con un ERE en junio sin que la empresa se molestara ni en actualizar la causa de los despidos, que en cualquier caso eran falsas, siendo la verdadera motivación una reestructuración de la plantilla con el fin de librarse de antigüedad, personal técnico sobredimensionados o de empleados molestos.

Esta es la lucha de **alternativa*sindical*** en el ERTE y este ERE. Hay quien puede decirnos que las intenciones de esta multinacional en el mes de marzo eran mucho más nocivas, pero no cabe duda de que, por una parte, estaban infladas, y que, por otra en los tres meses transcurridos, se ha demostrado la inexistencia de todas las causas organizativas.

Alternativa*sindical* ha participado en un periodo de consultas viciado desde el inicio, sin los medios que le corresponden para ejercer su libertad sindical, pero buscando siempre una solución que evitara este final claramente injusto.

Alternativa*sindical* recuerda que los sindicatos somos herramientas para defender los intereses colectivos de la clase trabajadora y que nunca está justificado, aunque haya alguna persona voluntaria, avalar fraudes de multinacionales que buscan multiplicar sus beneficios.

Supuestamente la ley exige que, para poder despedir de manera "objetiva" las empresas demuestren que existen unas causas que justifiquen que no hay otra posibilidad más que los despidos. El día que presentó este ERE en SECURITAS la empresa alegó cuestiones que transcurridos solo dos semanas a nuestro entender se ha demostrado que no existen.

Prueba de ello es que en cuanto a la causa alegada, la organizativa, ni se han molestado en alegar modificación alguna en los sistemas y métodos de trabajo de la plantilla, que seguirán siendo los mismos con carácter previo y posterior a este Despido Colectivo.

Una de las mayores barbaridades de este ERE es que se ha aceptado por los firmantes del acuerdo que existen unos “criterios” que avalan este ERE, pocos meses después de haber firmado un ERTE, ERE que además de atentar colectivamente a la libertad sindical por elegir un ámbito negociador que favorecía a la UGT, sindicato que desde el primer día estaba loquito por firmar el ERE ha estado presente con mayoría sin tener ningún miembro de comité en Techco. En Securitas el papel de UGT ha sido nefasto, desde el primer día hasta el último, pero nos sorprende que CCOO, debiendo defender su representación mayoritaria en Techco, se haya sumado a ellos al final para dar por bueno todo el proceso.

Durante todo el proceso incluso en el ultimo acta la empresa y sus acólitos han intentado adulterar las mismas, además con auténtica mala fe intentando plasmar afirmaciones falsas, esta última en la que manifestaban que **alternativ*asindical*** estaba conforme con la constitución inicial de la mesa cuando incluso se envió un burofax alegando que la mesa era ilegítima.

Alternativa*sindical* ya tiene impugnado este ERE al igual que el ERTE, y luchará contra estos despidos colectivamente, pero no se le escapa que, con un acuerdo de los sindicatos mayoritarios, es mucho más difícil convencer a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, que es el tribunal donde se debe juzgar por un tercero la procedencia de estos despidos.

Las personas despedidas deben luchar hasta el final para revertir esta injusticia y a ello le animamos dando la espalda a estos sindicatos que tanto daño hacen al sector.

La Lucha sigue, pero una vez más alternativasindical dice: ¡Los puestos de trabajo no se venden, los puestos de trabajo se defienden!

alternativasindical

SOLICITUD DE AFILIACIÓN

Datos Personales:

Apellidos:		Nombre:		DNI:	
Dirección:		Nº:		Piso:	
Localidad:		Provincia:		C. Postal:	
Tlf. fijo:		Teléfono Móvil:			
Correo electrónico:					

Datos Laborales:

Empresa:		Categoría:			
F. Antigüedad		Fecha de Alta:		TIP:	

Datos Centro de Trabajo:

Centro de Trabajo:		Dirección:	
Correo Electrónico:		Teléfono:	

Forma de pago:

Descuento Nómina: ☐

Fecha:	/ /	*Nombre:*		*DNI:*	

Autorizo expresamente la comunicación de mis datos personales y sindicales a la empresa a la que pertenezco y que aparece arriba expresamente indicada con el fin de que ésta lleve a cabo **el descuento de mi cuota sindical en nómina** (entendiendo como tal, las personas y departamentos encargados de su elaboración y distribución, ya sean de la misma empresa o externas), y tenga conocimiento de mi afiliación sindical para el ejercicio de los derechos que como afiliado me asisten. **No autorizando expresamente, a la empresa citada, la cesión o comunicación a terceros de mis datos sindicales para un fin diferente al fijado.**

(Firma del afiliado)

Descuento Bancario: ☐

Fecha:	/ /	Titular:		DNI:	

Cuenta de cargo (IBAN):						

Por la presente autorizo que a partir de la fecha sean atendidos los recibos emitidos por **alternativasindical**, con cargo a la cuenta arriba indicada.

(Firma del afiliado)

Información básica sobre Protección de Datos	
Responsable	ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA
Finalidad	Gestión de la actividad del Sindicato y mantenimiento de histórico de afiliaciones
Legitimación	Consentimiento del interesado y Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical
Destinatarios	No se cederán datos a terceros salvo imperativo legal y necesidades emanadas exclusivamente de la actividad sindical.
Derechos	Acceso, rectificación, cancelación y oposición y otros derechos, como se explica en la información adicional
Más información	https://alternativasindical.es/nosotros/#datospersonales

Acepto la Política de Protección de Datos de **alternativasindical**

(Firma del afiliado)

C/ Federico Moreno Torroba Nº 9 Local 1 Madrid C.P 28007 Tlf: 914 340 986 Fax: 918 255 364
www.alternativasindical.es Email: alternativa@alternativasindical.es