

Boletín Informativo de la



Asociación Española de Empresas de

# Seguridad

Número 48 • Junio 2013

**¡Dios, qué buen vasallo!**

**IX Encuentro entre Seguridad Pública y Seguridad Privada**

**La industria de la seguridad en grandes eventos. Papel de AES.**

**El gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley de apoyo a los emprendedores**

**Estrategias empresariales frente a la crisis**

# ¡Dios, qué buen vasallo!

**“Los males que no tienen fuerza para acabar la vida, no la han de tener para acabar la paciencia.”**

**Miguel de Cervantes**

Concluida la copiosa lluvia primaveral, con buen tiempo y el ánimo dispuesto, encaminé mis pasos, en esta ocasión, hacía la Iglesia de San Vicente de la Roqueta, hoy llamada de Cristo Rey, extramuros de la ciudad de Valencia; edificada sobre un montículo de roca, donde según la tradición recibió martirio el diácono Vicente, allá por el siglo IV; en dicho lugar se erigió un “martirium” sobre su tumba, emplazada junto a la antigua Vía Augusta que cruza la ciudad del Turia. En tiempos del dominio árabe, la iglesia estuvo abierta al culto, en su entorno se agrupaban los cristianos, los mozárabes

valencianos, instaurando un arrabal fuera de las murallas que recibe el nombre de San Vicente o Rayosa.

Sobre alto pedestal de piedra, rodeado de un espacio ajardinado se encuentra, en el comienzo de la Gran Vía de Ramón y Cajal, adyacente a la llamada plaza de España, enfrente de la antigua “ermita” de la Roqueta, apenas alejado del repuesto monumento a San Vicente Mártir, este otro del Cid Campeador, obra de la escultora norteamericana Anna Hyatt Huntington, viuda del gran hispanista Archer Milton Huntington; copartícipe del amor a España de su esposo,

obsequia, además, la costosa fundición de la estatua ecuestre, en torno a los tres millones de pesetas. La obra es versión exacta, fundida por el escultor Juan de Avalos, de la existente ante la Hispanic Society de Nueva York fundación de Míster Hungtinton, el traductor del Poema del Cid, amigo de Sorolla. El caudillo burgalés monta a Babieca, pecho al descubierto bajo el amparo de la cruz, su antebrazo izquierdo sostiene el escudo protector, mientras su diestra empuña triunfal el grimpolón o divisa de sus mesnadas. Lo observo con atención, mientras brujulean en mi mente las enseñanzas del colegio recibidas en mi niñez

## Boletín informativo de AES

Junio 2013 • núm. 48

revista trimestral

Edita:

**Asociación Española de Empresas de Seguridad**

Alcalá, 99. 2º A  
28009 MADRID

Tel.: 91 576 52 25. Fax: 91 576 60 94

www.aesseguridad.es

aes@aesseguridad.es

Consejo de Redacción:

Jesús Alonso Herrero

Antonio Escamilla Recio

Antonio Pérez Turró

Javier Ruiz Gil

Manuel Sánchez Gómez-Merelo

Coordina:

Paloma Velasco Merino

Diseño, realización y edición:

**Escriña Diseño Gráfico**

Pza. Beata M<sup>a</sup> Ana de Jesús, 13 - 7º Izq.

28045 MADRID

Tel.: 91 474 37 28

## Junta Directiva de AES

<b>Presidente:</b>	D. Antonio Ávila Chuliá. . . . . <i>A. Consulting</i>
<b>Vicepresidente:</b>	D. Antonio Escamilla Recio . . . . . <i>Bosch Security Systems</i>
<b>Secretario:</b>	D. Antonio Pérez Turró. . . . . <i>Fichet Industria</i>
<b>Tesorero:</b>	D. Francisco Ramos Moreno . . . . . <i>Cersa Seguridad</i>
<b>Vocales:</b>	D. Javier Ruiz Gil . . . . . <i>Baussa</i>
	D. Antonio Villaseca López . . . . . <i>Chillida-Securitas</i>
	D. Juan Jerez García . . . . . <i>Eulen Seguridad</i>
	D. Manuel Sánchez Gómez-Merelo . . . <i>Estudios Técnicos</i>
	D. Darío Vicario Ramírez. . . . . <i>Gunnebo España</i>
	D. Javier Lorente Matesanz . . . . . <i>Honeywell Security</i>
	D. Jesús Alonso Herrero . . . . . <i>Segur Control</i>
	D. Nick Alexander . . . . . <i>Stanley Security Solutions</i>
	D. Eduardo Mata Lorenzo . . . . . <i>Tecnoexpress</i>
	D. Jorge Afonso . . . . . <i>UTC Fire&amp;Security</i>
<b>Directora Ejecutiva:</b>	D. <sup>a</sup> Paloma Velasco Merino

durante las clases de lectura del Cantar de Mío Cid, saga narrativa de las hazañas heroicas inspiradas libremente en los últimos años de la vida del caballero castellano Rodrigo Díaz, el Campeador. Su gente le sigue ciegamente al destierro, sin proferir una sola queja, saben lo que les aguarda; mientras cruza Burgos, las mujeres, niños o varones, con lágrimas en los ojos, se asoman a las ventanas para verle partir; de los labios de todos sale la misma razón: "¡Qué buen vasallo sería si tuviese buen señor!"

Resulta cuanto menos curioso que, más de ochocientos años después del cantar de gesta anónimo, la dichosa frase se haya ganado por sí sola un puesto de honor entre la ciudadanía, si la trasladamos al momento presente y aplicamos con conveniencia. Recordemos, El Cid Campeador dirige sus huestes que lo siguen, tanto en las victorias como en la adversidad del exilio; creo que en nuestra España hace falta un buen "señor", guía capaz de encauzar con eficacia a los empresarios en esta dura marcha atrás, en esta regresión económica, en este menor crecimiento que sobrellevamos como podemos; ¡sufrir, soportar, padecer, aguantar!, de acuerdo, tan solo pedimos a quienes llevan la dirección del país acierten en sus previsiones y nos revelen hasta cuándo hay que resistir, a fin de evitar que la insufrible espera no arruine más las empresas y liquide la ilusión de los jóvenes empresarios. Entiendo, sabemos, que la pobreza poco a poco nos atenaza a todos, el estado del bienestar desaparece a pasos agigantados y el desarrollo en España se hace insostenible.

Desde hace unos cuatro años, tanto empresarios, como empleados públicos, asalariados, jubilados... padecemos el golpazo de la recesión económica, pese a las informaciones que anunciaban signos evidentes de recuperación; juntos, la casi totalidad de la ciudadanía y el empresariado, hemos tenido que reducir sin piedad, de modo drástico, radical, la mayoría de los gastos, comenzando así un camino de fru-



*Imagen del Cid Campeador en Burgos.*

gualidad, sin darnos cuenta del alcance social que supone el revés de fortuna. Es significativa en esta regresión la aparición de ciertos síntomas de cansancio, desaliento que va brotando en nuestra sociedad; acosada por los impuestos, los pagos, y, cómo no, por los impagos; todo se soporta con mansedumbre, silencio de las mayorías, y la abnegación de los españoles. Para ciertos empresarios esta situación es como un campo de batalla, entre la razón y la locura, angustiosa conformidad, con los nervios destrozados, pues como muchos trabajadores, también los patronos han tenido que ceder sus propiedades para saldar sus deudas, aderezado además de serenidad y confianza en su empresa. Llegados a este punto precisamos que quienes nos gobiernan sean capaces de dirigirnos, administrarnos, encauzarnos, animarnos, creer con todas sus fuerzas en el futuro inagotable como así lo hiciera antaño el caballero burgalés con sus tropas, pese a conocer el dudoso futuro que le aguardaba en la proscripción. Sólo cerrando las puertas detrás de uno se abren ventanas hacia el porvenir.

Hace falta ayuda para globalizar e internacionalizar nuestras empresas, ese es sin duda nuestro bisoño pasaporte, reclamamos un nuevo terreno de juego: la innovación, coartada que justifica sin duda la actitud, la ambición de nuevos horizontes. No olvidemos que la globalidad junto a la creación y la difusión tienen sentido si existen emprendedores que la recorran, España los posee, además a corta distancia, tan solo a la de un apretón de manos. Así sea.



**Antonio Ávila Chuliá**  
Presidente de AES

# IX Encuentro entre Seguridad Pública y Seguridad Privada

**Celebrado el pasado 25 de abril, contó con la asistencia de 30 personas, miembros de la Unidad Central de Seguridad Privada del Cuerpo Nacional de Policía, el Servicio de Protección y Seguridad y la Intervención Central de Armas y Explosivos de la Guardia Civil, los Mossos d' Esquadra, los medios de comunicación y los miembros de la Junta Directiva de AES.**

La novena edición del encuentro entre Seguridad Pública y Seguridad Privada, un encuentro que siempre es fructífero y enriquecedor para nuestra Asociación, nos aclara muchos puntos del día a día de nuestras empresas.

Como conclusiones, podemos extraer las siguientes:

1. En lo que respecta a las cinco Órdenes Ministeriales que se publi-

caron en 2011, no ha habido ninguna conflictividad en su aplicación y la valoración de las mismas es positiva. Especialmente positiva para Mossos es la verificación por imágenes.

2. Sobre el seguimiento de los certificados de producto, el Cuerpo Nacional de Policía es consciente de todos los que hay en la calle en estos momentos y que no cumplen. Para ello está trabajando en una herra-

mienta que localiza los válidos. Es de acceso público y se requiere la colaboración voluntaria de los fabricantes y de los afectados. No tiene carácter constitutivo, lo que significa que la no aparición de un producto no quiere decir que no cumpla con los requisitos legales. Es informativa. AES pone a disposición de la UCSP el Grupo de Trabajo creado en la Asociación.

3. Existen también una serie de

Foto cedida por Cuadernos de Seguridad.



Imagen de los asistentes al IX Encuentro entre Seguridad Pública y Seguridad Privada.



**Miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad asistentes al encuentro.**

certificados en la calle con el sistema 1B, en lugar del mínimo sistema 3 que requieren las Órdenes Ministeriales. Cuando aparezcan se corregirán y si se detecta que un sistema de seguridad instalado con posterioridad a agosto de 2011 no cumple, se obligará al instalador a que lo retire. La UCSP actuará de oficio y realizará las inspecciones correspondientes.

4. Incompatibilidades de aplicación e interpretación de las Órdenes Ministeriales. No han detectado por el momento. Si nosotros detectásemos alguna nos agradecerían que se lo hiciéramos saber.

5. La Seguridad Privada dentro de cinco años se la imaginan más profesional y en la que confluya confianza de los usuarios y colaboración con las FCS.

6. La Orden Ministerial que regula la moratoria de las disposiciones transitorias de las Órdenes de alarmas y de medidas, está lista a falta de su firma por la autoridad correspondiente.

**En el IX Encuentro  
entre Seguridad  
Pública y Seguridad  
Privada se concluyó  
que esta última,  
dentro de cinco años,  
será más profesional  
y en ella confluirán  
la confianza de  
los usuarios y la  
colaboración  
con las FCS.**

7. Sobre las Infraestructuras Críticas, se ha iniciado una provechosa colaboración entre el CNPIC e INTECO que ha supuesto un importante avance en seguridad informática.

Además de estas cuestiones, se trataron asimismo diversas preguntas sobre el día a día de la industria de la Seguridad Privada, así como de la aplicación normativa.

Marta Fernández, de Mossos, aprovechó la ocasión para pedir a la Junta Directiva de AES que si encuentra algún marco de colaboración a modo de jornadas informativas, reuniones, ponencias, etc., con Mossos, no dude en ponerse en contacto con ella para coordinarlo.

En este sentido fue muy provechosa la jornada que se celebró el pasado 3 de abril en Sabadell para las empresas instaladoras a la que asistieron representantes de la Junta Directiva.

# La industria de la seguridad en grandes eventos. Papel de AES.



## El porqué de este artículo

Mucho se ha escrito, leído, dicho y escuchado en estos últimos meses sobre la seguridad en grandes eventos. Los últimos acontecimientos ocurridos en lugares de ocio donde asistían personas muy jóvenes, como lo acaecido en noviembre pasado en el Madrid Arena, o lo más reciente en enero, en la discoteca Kiss de Santa María en Brasil, donde se ha perdido un gran número de vidas humanas en eventos donde se antepuso el beneficio económico a la seguridad de los asistentes, han abierto una amplia polémica sobre el papel que las Administraciones Públicas, que son, en definitiva, las garantes de la seguridad de los ciudadanos, en estos casos mediante la realización de las correspondientes inspecciones a los lugares donde se junta gran

cantidad de personas, así como de velar por el cumplimiento permanente de la normativa aplicable en cada caso.

Desde la Junta Directiva de AES, hemos asistido a esta polémica con sentimientos encontrados. ¿Deberíamos haber participado en el debate en los medios de comunicación sobre estas tragedias, sobre cómo y porqué se podrían haber evitado, sobre el negativo papel que se ha vertido sobre nuestra industria?

¿Qué ha pasado realmente en el Madrid Arena? Se ha conocido en la instrucción que se han visualizado las cámaras instaladas en el recinto. ¿Qué habría pasado si hubiese sido obligatorio que esas cámaras estuvieran conectadas a una CRA? ¿Se habría evitado la tragedia? ¿Qué otros medios o medidas de seguridad podrían haberse adoptado?

En este momento, y con la perspectiva que da el tiempo, fundamentalmente dos aspectos nos han quedado claros:

1) Que la protección de vidas, empeño en el que desenvolvemos nuestra actividad profesional los miembros de nuestra Asociación, debe tratarse de un TRABAJO CONTINUADO, constante, hecho por verdaderos profesionales.

2) Que la seguridad es y debe ser vista como una INVERSIÓN, no como un gasto, ya que su principal bien a proteger son las VIDAS.

## Objetivos y enumeración de las medidas de seguridad

Partiendo de esa perspectiva, nos gustaría recalcar aquí cuales son los objeti-

vos de las medidas de seguridad. Y son estos los que destaco, ya que están recogidos en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea número 86/666/EC, sobre medidas de seguridad contra incendios en los hoteles. Esta recomendación recoge los siguientes objetivos:

- 1) Reducir el peligro de que pueda producirse un incendio.
- 2) Impedir la propagación del fuego y del humo.
- 3) Permitir que todos los posibles ocupantes salgan sanos y salvos.
- 4) Permitir la intervención de los servicios de auxilio.

Hagamos ahora un análisis de cuáles y cuántos de estos objetivos no se alcanzaron en los eventos mencionados. Probablemente ninguno de los cuatro. Y ¿por qué? Probablemente también porque no se vigiló para que las medidas de seguridad necesarias estuvieran operativas.

¿Y cuáles son esas medidas? La misma recomendación del Consejo de la Unión Europea las enumera:

- 1) Vías de evacuación seguras, indicadas claramente, que permanezcan abiertas y libres de todo obstáculo.
- 2) Garantizar la estabilidad del inmueble durante el tiempo necesario para permitir a los ocupantes salir sanos y salvos.
- 3) Limitar la presencia en el inmueble de componentes o materiales peligrosos, como los materiales inflamables.
- 4) Que los equipos y aparatos técnicos se encuentren en buen funcionamiento.
- 5) Sistemas de evacuación en buen funcionamiento.
- 6) Consignas de seguridad y planos de evacuación expuestos en cada habitación ocupada.

7) Buen funcionamiento de los medios de auxilio de primera intervención.

8) Que el personal reciba instrucciones y formación adecuadas.

### **Papel de nuestra industria**

AES cree firmemente que la protección de la vida y la seguridad de los ciudadanos debe ser una prioridad en nuestra sociedad. La seguridad no debe ser una cuestión de coste, sino una cuestión de principios. Aún en esta situación de profunda crisis económica en la que nos encontramos, y con más motivo a causa de ella, el coste del mayor incidente en el cual se pierden vidas, y se destruye la propiedad y la imagen, es incalculable. Es necesaria una labor de concienciación y de convencimiento sobre la implantación real de una cultura empresarial de prevención y seguridad. Es necesario un compromiso firme por parte de las Administraciones que son las que deben velar por el cumplimiento permanente de todas las medidas de seguridad recogidas en el plan de autoprotección.

AES quiere llevar a cabo un papel determinante en esta materia. Con nuestra propuesta de valor (dinamizando la industria de la seguridad) como motivo conductor, nos proponemos divulgar la normativa, enseñar sobre los sistemas y procedimientos de seguridad eficaces, así como la forma de mantenerlos actualizados de manera óptima y abogar por la creación de un observatorio de la seguridad en grandes eventos, que somos conscientes se ha solicitado ya por parte de otras Asociaciones.

No en vano decía T. S. Eliot que “no harán muy grandes cosas los vacilantes que dudan de la seguridad”.

**Paloma Velasco Merino**  
Directora Ejecutiva de AES

# AES EN LA INDUSTRIA

## **JORNADA INFORMATIVA PARA EMPRESAS INSTALADORAS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD ELECTRÓNICOS**

**Mossos d' Esquadra. 3 de abril de 2013**

**Congreso APDPE  
Cáceres, 6 de abril 2013**

**Security Forum  
17 y 18 de abril de 2013**

**Reunión Grupo de Trabajo de CRA  
13 de marzo de 2013**

**Reunión Grupo de Trabajo de Estudio de Certificados  
14 de mayo de 2013**

**Reunión de la Comisión Nacional de Seguridad Privada  
21 de mayo de 2013**

**Asamblea General Euralarm  
27 y 28 de mayo de 2013**

**Para más información:  
[http://www.aesseguridad.es/aes\\_en\\_la\\_industria.asp](http://www.aesseguridad.es/aes_en_la_industria.asp)**



## El gobierno aprueba el Anteproyecto de Ley de apoyo a los emprendedores

**El viernes 24 de mayo fue aprobado por el Consejo de Ministros el “Anteproyecto de Ley de apoyo a los Emprendedores y su internacionalización” que complementa al Real Decreto Ley de 22 de febrero de 2013 de medidas laborales de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.**

Con esta ley se pretende desde el gobierno dinamizar el tejido empresarial español y generar un marco que permita a los nuevos emprendedores el inicio y desarrollo de nuevos negocios, tratando de paliar los devastadores efectos que la crisis económica ha producido en nuestro país con la desaparición de un elevado número de empresas y la consiguiente destrucción de numerosos puestos de trabajo.

Con la nueva reforma se pretende abarcar la constitución de empresas y su régimen fiscal así como fomentar el crecimiento empresarial, la contratación laboral y la internacionalización de empresas españolas.

El Anteproyecto de Ley consta de una exposición de motivos, setenta y dos artículos agrupados en un título preliminar y cinco títulos, diez disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

Resulta cuando menos curiosa la nueva regulación que considera emprendedor a toda persona física o jurídica que desarrolle una actividad económica productiva, apartándose del anterior concepto en el que consideraba emprendedor exclusivamente a las personas físicas que deciden iniciar una actividad económica privada.

En el proyecto se hace notar la ausencia de disposiciones de índole social, sobretudo las relativas a las ventajas para las mujeres al iniciar un proyecto empresarial y a la discriminación positiva de personas con discapacidad.

Uno de los aspectos que se contemplan es el fomento del espíritu emprendedor desde las primeras etapas educativas. Para ello, se apuesta por la formación del profesorado en emprendimiento, para luego poder trasladar esos conocimientos a los alumnos. En el ámbito universitario se pretende incluir contenidos relativos al emprendimiento en los programas académicos e incentivar la creación de proyectos empresariales facilitando información y apoyo a los estudiantes.

La ley pretende impulsar la creación de sociedades centralizando todos los trámites necesarios para su constitución, así como complemento a la norma se prevé poner en marcha un único portal electrónico que permitirá cumplimentar, las declaraciones juradas que han de hacerse ante las Administraciones para poder iniciar una actividad.

También se prevé la denominada Constitución Sucesiva de Sociedades. La nueva fórmula ya no requiere el desembolso inicial de 3.005 euros que se exige para la constitución de las actuales Sociedades Limitadas, pudiendo diluir la aportación en el periodo y plazos que el emprendedor considere, si bien será necesaria la aportación del 20% de los beneficios empresariales hasta alcanzar el capital exigido por la ley.

También se crea una nueva figura mercantil, el “Emprendedor de Responsabilidad Limitada” (ERL), a través de la cual la responsabilidad derivada de las deudas empresariales no afectará a la vivienda habitual del

emprendedor, si su valor no supera los 300.000 euros y probablemente tampoco con su vehículo habitual hasta 30.000 euros. Para proteger debidamente a los acreedores y a la seguridad del tráfico jurídico, se arbitran las oportunas medidas de publicidad registral de la limitación de responsabilidad.

No obstante, la limitación de responsabilidad no se aplicará respecto a las deudas de derecho público, ni cuando el empresario hubiese actuado fraudulentamente o con negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones con terceros.

Se establecen también otros incentivos fiscales, como la deducción del 10% del Impuesto de Sociedades a las empresas con un volumen de negocio inferior a los 10 millones de euros que reinviertan sus beneficios en la actividad económica.

Por otro lado para favorecer la llegada de inversión y talento a nuestro país, el Gobierno facilitará el permiso de residencia a los extranjeros que realicen inversiones inmobiliarias por encima de los 500.000 euros, compras de deuda pública por más de 2 millones de euros o inversiones con impacto en la creación de empleo o aportación científica y tecnológica.

Otra de las medidas que incorpora la futura Ley de Emprendedores, sería la reforma del sistema de cobro del IVA, que permitiría a las pymes con una cifra de negocio inferior a dos millones de euros pagar el impuesto al



**La ley pretende impulsar la creación de sociedades centralizando todos los trámites necesarios para su constitución, así como poner en marcha un portal electrónico que permita cumplimentar las declaraciones juradas que han de hacerse ante las Administraciones para poder iniciar una actividad.**

cobrar la factura –y no al emitirla como hasta ahora–, siempre que sea en el mismo ejercicio fiscal.

En cuanto a la innovación empresarial se permite que las deducciones por I+D+I que puedan aplicarse en un ejercicio puedan recuperarse mediante un sistema de devoluciones. Estas deducciones no quedan sometidas a ningún límite en la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades y, en su caso, se procederá al abono de la deducción por I+D, con un límite máximo conjunto de 3.000.000 de euros anuales.

El Anteproyecto establece que las cotizaciones sociales a los emprendedores que se den de alta en el régimen de pluriactividad tendrán como base la resultante de aplicar el 50% a la base mínima de cotización establecida cada año en los Presupuestos del Estado. Se

les aplicará el 50% de la base mínima durante los primeros 18 meses y el 75% durante los siguientes 18 meses. En realidad es solo una medida parcial y temporal, puesto que transcurridos 36 meses desde el inicio de la pluriactividad desaparece este beneficio.

El siguiente punto importante que introduce la ley es el incentivo fiscal en el IRPF a los famosos “business angels” o “inversores de proximidad”. Por una parte con la posible deducción del 20% en la cuota estatal del IRPF con ocasión de la inversión realizada al entrar en la sociedad, con una deducción máxima de 20.000 euros anuales y por otro la exención total de la plusvalía al salir de la sociedad, siempre y cuando reinvierta en otra entidad nueva o de reciente creación. Para apoyar la financiación de los emprendedores se crean las cédulas y

bonos de internacionalización, que son activos garantizados por préstamos destinados a la internacionalización de empresas o a la exportación.

También se incrementan las medidas para apoyar la financiación de los emprendedores. Para ello se modifica la Ley Concursal para regular por una parte, de manera más completa y más flexible, el procedimiento registral de designación de expertos y, por otra, para incluir una regla más clara del cómputo de la mayoría del pasivo que suscribe el acuerdo, exigible como requisito legal mínimo para su potestativa homologación judicial.

Por último se reducen las cargas estadísticas, se garantiza que los empresarios no deban contestar más de una encuesta para el Instituto Nacional de Estadística durante el primer año de actividad, si tienen menos de cincuenta trabajadores. Las cargas laborales también se reducen, ya que las pymes podrán asumir directamente la prevención de riesgos laborales siempre que sean empresarios con un único centro de trabajo y un máximo de 25 trabajadores y se elimina la obligación de que las empresas tengan en cada centro de trabajo, un libro de visitas a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Igualmente los empresarios tendrán la posibilidad de legalizar telemáticamente sus libros obligatorios en el Registro Mercantil.

Como es lógico, habrá que esperar la tramitación parlamentaria del Anteproyecto para ver si se producen modificaciones a las propuestas del gobierno.



**Ainara Enériz Auría**  
Abogado Junior, JB Asesores Jurídicos  
[www.jbasesores.com](http://www.jbasesores.com)

# Estrategias empresariales frente a la crisis

## Descuelgue de condiciones de trabajo y convenio colectivo de empresa

La reforma de 2012,--instrumentada a través del RDL 3/2012 y la Ley 3/2012--, introduce en nuestro ordenamiento laboral una serie de instrumentos legales destinados a conseguir uno de los objetivos prioritarios de la citada reforma, la “flexiseguridad”, según denomina la propia Exposición de Motivos de la Ley.

Se trata de incentivar la flexibilidad interna de las empresas, de forma que en el actual marco de crisis económica generalizada, éstas puedan adoptar aquellas medidas que les permitan crear alternativas a la destrucción de empleo, y además, preservar su situación de competitividad dentro del mercado.

Pues bien, en este contexto podemos situar el Descuelgue de Condiciones de Trabajo, y los Convenios Colectivos de Empresa, cuya regulación actual, así como las ventajas e inconvenientes que su práctica plantea, vamos a analizar a continuación.

### El Descuelgue de Condiciones de Trabajo

Como acabamos de mencionar, la Ley 3/2012 viene a configurar el “Descuelgue” como una medida destinada a favorecer la flexibilidad dentro de la empresa y, de esta forma, evitar los despidos. Su finalidad, pues, no es otra que la de adaptar los salarios y otras condiciones de trabajo a las concretas circunstancias de productividad y competitividad de la empresa. Se instrumenta en el ámbito de la negociación colectiva (nunca puede plantearse como una medida de carácter unilateral), y aunque la actual regulación ha intentado que esto no sea un obstáculo, --por ejemplo, mediante la inclusión en la norma de los mecanismos de resolución de conflicto en caso de desacuerdo--, no estamos muy seguros de que lo haya, finalmente, conseguido.

El actual régimen jurídico de esta figura se contiene en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Como fácilmente se desprende de la lectura de este precepto legal, el “Descuelgue” consiste, ni más ni menos, en la posibilidad de inaplicar en la empresa, algunas de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, sectorial o de empresa, de aplicación. La novedad, por un lado, radica en que el “Descuelgue” puede utilizarse no sólo en materia salarial -como sucedía hasta el momento-si no también respecto de las condiciones (tasadas) a las que se refiere la ley: jornada de trabajo, horario, turnos, sistema de trabajo y rendimiento, funciones o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social (complementos de IT).

Pero, por otra parte, la norma establece unas garantías legales para que la empresa pueda, en un momento dado, acudir a la adopción de esta medida. De esta forma, resulta indispensable que concurren causas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción (garantía causal) como condición para poder aplicar la institución jurídica del descuelgue; y, además, aunque ciertamente estemos frente a estos supuestos de inestabilidad económica, el descuelgue del convenio colectivo vigente sólo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo colectivo que lo regule (garantía procedimental). Respecto de esta última garantía referida al procedimiento de negociación colectiva, la norma intenta ir un poco más allá no sólo regulando en el texto legal el proceso concreto que ha de seguirse para la adopción del acuerdo, sino también estableciendo los mecanismos para resolver el conflicto en caso de desacuerdo de las partes negociadoras.

En cuanto a las causas que pueden justificar la inaplicación del convenio vigente,

el artículo 82.3 ET acude a una definición amplia de las mismas, que se corresponden con las recogidas en los artículos 41 (modificación sustancial de condiciones de trabajo) y 51 (Despidos Colectivos) del mismo cuerpo legal, aunque con algunas variaciones. Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa. Ello quiere decir que, o bien la empresa se encuentra en una situación actual de pérdidas (y en este caso, el descuelgue se propondría como “medida paliativa” de dicha situación), o bien la situación de pérdidas se prevé en un futuro inmediato (y aquí el descuelgue adoptaría un carácter de “medida preventiva” ante una situación que se augura inminente si no se hace nada para evitarlo). También se entiende la existencia de causas económicas cuando la empresa experimenta una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, que en todo caso se entiende que concurre si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Como se ve, el precepto no exige que esté puesta en riesgo la viabilidad de la empresa, aunque parece razonable que la disminución de ingresos o ventas tenga una cierta entidad, que legitime la adopción de esta medida.

La empresa que quiere inaplicar las condiciones de su convenio vigente, también puede acudir a causas Técnicas, referidas a los cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; a causas Organizativas: cuando los cambios se producen en el ámbito de los sistemas y medios de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; o, por último, a causas Productivas, muy ligadas a las económicas, si los cambios afectan a la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Una vez que la empresa se entiende legitimada por la concurrencia de las causas anteriormente indicadas, se puede dar comienzo al procedimiento de negociación colectiva establecido en el artº 82.3, con la apertura de un periodo de consultas cuya duración no debe ser superior a quince días. Si bien la iniciativa partirá habitualmente de la empresa, no existe obstáculo legal alguno que impida que el proceso se abra a instancias de los trabajadores. El periodo de consultas versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Las partes negociadoras pueden acordar en cualquier momento sustituir el periodo de consultas por procedimientos de mediación o arbitraje en el marco de los acuerdos interprofesionales del artº 83. Se exige que el descuelgue sea acordado entre el empresario y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, según establece el artº 87.1. Ello implica que, en ningún caso, la empresa puede adoptar la medida de forma unilateral, y la inaplicación del convenio colectivo vigente solo podrá realizarse si al final del proceso hay un acuerdo de carácter colectivo.

Si no existe representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos pueden atribuir la representación a una comisión establecida según prevé el artº 41.4 ET, designando bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente; o bien a una comisión de igual número de componentes, designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. En cualquiera de ambos casos, la comisión deberá designarse en el plazo de cinco días desde el inicio del periodo de consultas.

En caso de que se llegue a un acuerdo en el periodo de consultas, éste debe ser comunicado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad labo-

ral, únicamente a efectos de depósito. El acuerdo está dotado de una presunción de legitimidad en cuanto a la concurrencia de las causas justificativas, por lo que sólo se podrá impugnar ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la adopción del acuerdo.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el periodo de consultas, se prevén diversas vías. En primer lugar, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse. Si la comisión paritaria no alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los mecanismos autónomos de solución de conflictos (establecidos en acuerdos de ámbito interprofesional o autonómicos) o someterse a un arbitraje vinculante.

Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, no fueran aplicables los procedimientos anteriormente indicados o no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes puede someter el asunto a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecte a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma; o a los correspondientes órganos de las comunidades autónomas, en los demás casos.

La decisión de estos órganos -que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos-habrá de dictarse en un plazo no superior a 25 días. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artº 91ET.

## El Convenio Colectivo de Empresa

Tras la reforma laboral de 2012 los Convenios Colectivos de Empresa, como acuerdos establecidos del resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios en el seno de la propia empresa, se han convertido en el instrumento fundamental de gestión de las empresas. Y ello es así porque los Convenios Colectivos de Empresa se ajustan a la realidad de las propias

empresas, que dejan de estar sujetas a las decisiones de las centrales sindicales y patronales, cuyos intereses, normalmente no coinciden con las de una gran mayoría de Empresas españolas.

El Convenio Colectivo de empresa supone establecer unas bases salariales acordes a su propia realidad, así como controlar los incrementos salariales vinculándolos a la marcha del negocio y a la productividad, en lugar de prever, como hasta ahora acontecía, subidas salariales automáticas e incontroladas. Supone también establecer un régimen de jornada de trabajo que, con arreglo a lo dispuesto en la ley, se adapte a sus necesidades productivas. O hacer una clasificación profesional real y propia de su compañía en la que se permita una mayor flexibilidad a la hora de que los trabajadores puedan realizar un conjunto de actividades más amplio, que el que marcan los negociadores sectoriales pensando en sus propias Compañías.

En definitiva, contar con un Convenio colectivo propio supone, adaptar las condiciones de empleo y trabajo a las problemáticas individuales de la propia compañía.

Por su alcance, la negociación colectiva ha de ser acometida en todo caso por representantes de los trabajadores (sindicatos, comités, etc.). Por la parte empresarial puede actuar, no obstante, el propio empresario. En los convenios de grupo de empresas y en los que afectan a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, las asociaciones empresariales.

El proceso de negociación comienza con la “solicitud de negociaciones” mediante comunicación escrita, que ha de ser presentada por quienes ostenten legitimación suficiente para negociar, según acabamos de ver. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Autoridad laboral.

Una vez cumplimentado lo anterior, se procederá a constituir la comisión negociadora, integrada por las personas designadas por ambas partes, y ésta, establecerá un calendario o plan de negociación. Ambas partes estarán obligadas a negociar bajo el principio de la buena fe.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En el curso de las deliberaciones pueden alcanzarse acuerdos provisionales o preliminares (acuerdos o compromisos «de principio»), que son preparatorios del acuerdo final y que aún no valen como convenio, sin perjuicio de que la parte afectada pueda exigir a la otra su respeto o efectivo cumplimiento.

Para que concluya la negociación del convenio es necesario que el voto favorable se refiera a la totalidad del mismo, y que se pacte como acuerdo final.

Los Convenios Colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad. Este requisito de forma escrita persigue varios fines: la constatación expresa de lo acordado, la facilidad de conocimiento de lo pactado por parte de sus destinatarios, y la difusión y publicidad propias de las disposiciones de carácter general. El requisito afecta a todas las cláusulas del convenio, de modo que no podrá alcanzar valor de convenio aquello que no conste en el texto escrito. De ahí que la ley exija, asimismo, la inclusión en todo convenio colectivo de un contenido mínimo (art. 85.3 ET), esto es, de unas referencias o indicaciones que se considerarán indispensables para la efectiva y buena aplicación de lo pactado.

Una vez redactado, y dentro del plazo de quince días desde el momento de la firma, el texto del convenio colectivo habrá de ser presentado ante la autoridad laboral “competente” (del Estado o de la Comunidad Autónoma,

según el ámbito del convenio), para su registro; una vez registrado, será remitido “al órgano público encargado de la mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito” (art. 90.2 ET) y publicación. La publicación oficial es un trámite plenamente coherente con la atribución de fuerza normativa y eficacia general al convenio. Sólo desde que se publica oficialmente puede entrar en vigor lo pactado, aunque sus efectos se producirán desde la fecha que acuerden las partes (art. 90.4 ET), que podrá ser posterior a la fecha de publicación (en cuyo caso habrá de esperarse a ella) o anterior a la misma (en cuyo caso habrán de aplicarse retroactivamente las reglas correspondientes, aunque también podría procederse a la aplicación de lo previsto en el convenio desde su firma, si hubiera acuerdo de las partes afectadas).

Los trámites de registro y depósito del convenio colectivo tienen también la finalidad de que la autoridad laboral controle la legalidad de lo acordado y tutele los derechos e intereses de terceros, a través de las facultades de impugnación judicial (art. 90.5 ET; art. 163.1 LJS).

El Convenio Colectivo de Empresa deberá tener un contenido mínimo impuesto por el art. 85.3 ET. Pero, una vez cumplidos estos límites, podrá regular materias de índole económica (salarios, remuneraciones indirectas, etc.), laboral (jornada diaria, semanal y anual de trabajo y descanso; categorías profesionales; duración de contratos; rendimiento exigible, etc.), sindical (comités

de empresa, delegados de personal, canon de negociación, etc.), condiciones de empleo, medidas de promoción profesional, condiciones de trabajo y de productividad, ejercicio de los derechos a la promoción y formación profesional en el trabajo, o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

En definitiva, la conclusión más importante que podemos extraer de los apartados anteriores es que los Convenios Colectivos de Empresa ofrecen la posibilidad de que la normativa laboral más importante para una empresa sea negociada en el seno de cada compañía, por los empresarios y sus trabajadores, que son quienes realmente conocen la empresa, sin estar sujetos a lo que terceros ajenos a la misma decidan pactar. Y, además sea de aplicación preferente a los convenios sectoriales de ámbito estatal, autonómico o provincial.

A nuestro juicio, es una realidad que en el futuro empresarial, las diferencias entre la competitividad de unas y otras empresas, se regirá por la capacidad de regular con flexibilidad sus condiciones de empleo y trabajo en el seno de la propia empresa, que sólo podrá conseguirse mediante la implantación de un Convenio Colectivo propio.

**Pilar López Asencio**

Socia Dpto. Derecho del Trabajo  
AGM Abogados

**Verónica Solano**

Abogada Dpto. Derecho del Trabajo  
AGM Abogados



**AES, Asociación Española de Empresas de Seguridad, es socio fundador de UAS (Unión de Asociaciones de Seguridad)**



De acuerdo con la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales (LOPD) y su reglamento de desarrollo, le informamos que los datos personales utilizados para el envío de la presente comunicación publicitaria, están almacenados en un fichero responsabilidad de la Asociación Española de Empresas de Seguridad, con domicilio social en Alcalá 99, 2ºA, 28009 Madrid (en adelante AES). El interesado puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición en la dirección indicada o en aquella que la sustituya y se comunique en el Registro General de Protección de Datos.”

Boletín Informativo de la  
**Asociación Española de Empresas de Seguridad**

*agradece las colaboraciones que hacen posible esta edición trimestral y anima a todos a que remitan informaciones o artículos de opinión para su publicación*

**AES no se responsabiliza de las opiniones vertidas en este Boletín.**

