

1.- ANTECEDENTES

Por un particular se cuestiona -ante la Secretaría General Técnica de este Departamento- la posibilidad de las empresas de seguridad de utilizar personal de seguridad cedido por la misma, al amparo de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal (en lo sucesivo LETT), dada la inexistencia de limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, así como el poder de dirección de la empresa usuaria respecto a los trabajadores cedidos.

2.- SERVICIOS DE SEGURIDAD PRIVADA

Es necesario comenzar exponiendo la consideración que los servicios de "seguridad privada", y las condiciones de su prestación, tienen en el Ordenamiento Jurídico.

La Seguridad Pública, entendida como la actividad dirigida a la protección de personas y bienes (seguridad en sentido estricto) y al mantenimiento de la tranquilidad y el orden ciudadano -STC 133/1982, de 8 de julio-, reúne un conjunto global y diversificado de actuaciones, dentro del cual se incluyen los servicios y actividades policiales, y otras funciones o actividades, no atribuidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, pero que también forman parte del ámbito material de la Seguridad Pública, como las actividades propias de la Seguridad Privada.

La Seguridad -así comienza la Exposición de Motivos de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada (en adelante LSP)- representa uno de los pilares básicos de la convivencia y, por tanto, su garantía constituye una actividad esencial a la existencia misma del Estado, que, en tal condición, se ejerce en régimen de monopolio por el poder público.

Por ello, la Ley considera los servicios privados de seguridad como servicios complementarios y subordinados respecto a los de seguridad pública -artículo 1.1 LSP-, y de ahí que establezca un conjunto de controles e intervenciones administrativas, que condicionan el ejercicio de las actividades de seguridad por los particulares.

La Seguridad Privada, en consecuencia, está estrecha e inseparablemente unida a la Seguridad Pública, constituyendo uno de los fundamentos de ésta, y se integra funcionalmente en el monopolio de la seguridad que corresponde al Estado.

Y si existe algún sector de la actividad administrativa, en el cual el ejercicio de la autoridad pública sea especialmente relevante para la consecución de sus finalidades, ese sector es sin duda el de la protección de la Seguridad Pública -como exigencia básica en una sociedad democrática-, que ha de extender sus potestades y requisitos -si bien únicamente de forma parcial-, y, fundamentalmente, sus controles al ámbito de la Seguridad Privada -que pasan de ser controles de una actividad interna a convertirse en controles de una actividad inseparable pero externa-, por la incidencia que sobre el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos, el respeto al honor y a la dignidad de la persona, pueden tener todas las actividades relativas a la seguridad de personas y bienes contempladas en la Ley de Seguridad Privada.

Concretamente, y en lo que interesa a los efectos de la presente Nota:

a) La LSP regula los servicios de vigilancia y seguridad de personas y bienes con un claro designio de norma general y omnicomprendiva de las diversas modalidades incluidas dentro de tal materia -Dictamen de 1 de agosto de 1994, del Consejo de

Estado respecto al contenido del Proyecto de Real Decreto que aprobó el Reglamento de Seguridad Privada-.

b) Únicamente pueden realizar actividades de seguridad privada y prestar servicios de esta naturaleza las empresas de seguridad y el personal de seguridad privada - artículo 1.2 LSP-.

c) Para la prestación de los servicios de seguridad privada, las empresas deberán reunir los requisitos determinados en el artículo 7 LSP y hallarse inscritas en el Registro de Empresas de Seguridad. Tales empresas habrán de tener como objeto social exclusivo -artículo 7.1.a) LSP- todos o alguno de los servicios o actividades contemplados en el artículo 5 LSP-.

d) Para el desarrollo de sus funciones el personal de seguridad habrá de obtener previamente la habilitación regulada en el artículo 10 LSP.

e) Los vigilantes de seguridad, jefes de seguridad y escoltas privados, únicamente pueden realizar las funciones propias de los mismos, integrados en empresas de seguridad -artículo 1.2 y concordantes LSP-.

3.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La actividad de las empresas de trabajo temporal -que deberán solicitar ante la autoridad laboral competente la preceptiva autorización administrativa, justificando previamente cumplir los requisitos que recoge el artículo 2.1 LETT- consiste en poner a disposición de otra empresa (contratos de puesta a disposición), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados -artículo 1 LETT-, en los supuestos regulados en el artículo 6.2 LETT.

Ciertamente el trabajador cedido queda sometido al poder de dirección de la empresa usuaria -artículo 6.1 LETT-, pero la empresa de trabajo temporal conserva el poder disciplinario sobre aquél, previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores -artículo 15 LETT-.

Según criterio de la Dirección General de Empleo, el concepto de empresa usuaria viene referido a cualquier entidad, física o jurídica, susceptible de contratar a trabajadores por cuenta ajena, por lo que, en principio, las empresas de seguridad como cualesquiera otras empresas, podrían acudir a una empresa de trabajo temporal para que ésta les pusiese a disposición personal de seguridad contratado por la misma; naturalmente tal personal de seguridad debería reunir todos los requisitos exigidos por la LSP y el RSP.

Pero entre las exclusiones -supuestos en que las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición-, se encuentra -artículo 8.b) LETT- literalmente:

"Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente."

Esta previsión legal -cuyo incumplimiento está tipificado como falta muy grave en el artículo 20. 3.b) LETT- no ha sido -hasta la fecha- reglamentariamente desarrollada, aún cuando siempre ha de tenerse presente que "los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la empresa de trabajo temporal formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su calificación y experiencia profesional, y prestando especial atención a los riesgos a los que vayan a estar

expuestos" -artículo 12.2 LETT-; pero esta falta de desarrollo reglamentario -en este punto- no significa que exista -en nuestro caso- una total y absoluta libertad de contratación de puesta a disposición, por cuanto la materia objeto de consulta constituye un ejemplo de sector pluridisciplinado desde distintas perspectivas, en función del bien jurídico que ha de ser protegido en cada caso: derecho laboral y seguridad privada; lo que conlleva que, para el ejercicio de la concreta actividad objeto de consulta, es necesario el cumplimiento de todos los requisitos que cada uno de los Ordenamientos sectoriales imponen.

4.- CRITERIOS INTERPRETATIVOS

De acuerdo con la doctrina contenida en la STS de 2 de enero de 1990 (Ref. Arz. 149), el Ordenamiento Jurídico es un todo, en cuya aplicación a un caso concreto ha de tenerse presente:

A) Si existe una norma concreta, a su contenido y previsión se ha de estar, cuidando de compatibilizarla con los principios que informa el Ordenamiento, lo que no será ciertamente difícil, por cuanto las normas concretas forman parte de ese Ordenamiento y de sus principios surgen.

B) Si no existe norma concreta aplicable, la situación o el caso concreto se ha de resolver en base a los principios o normas generales que informan el Ordenamiento, pues éste en su conjunto no tiene ni permite vacío alguno, sin que sea de recibo la alegación de que lo no prohibido está sin más permitido, pues lo no prohibido o lo no regulado expresamente está obviamente sujeto a esos principios o normas generales que informan el Ordenamiento.

A lo anterior, hay que añadir que las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas de la forma que resulte mas beneficiosa para el trabajador, principio "pro operario", entendido globalmente y como manifestación de la cláusula de Estado Social contenida en el artículo 1.1 de la Constitución.

5.- CESIÓN DE PERSONAL DE SEGURIDAD

De lo anteriormente expuesto, se estima que -desde la perspectiva de la seguridad privada- no resulta jurídicamente viable la celebración de contratos de puesta a disposición de personal de seguridad, por las siguientes razones:

a) La actividad de puesta a disposición -de una empresa de seguridad- de personal de seguridad ha de incardinarse, necesariamente, en el ámbito de la seguridad privada, por estimarse que la LSP regula de una forma omnicompreensiva **todas las modalidades incluidas dentro del ámbito de las actividades de prestación de servicios de vigilancia y seguridad de personas y bienes**.

b) Las funciones realizadas por "personal de seguridad" constituyen una de las actividades que -por ser complementarias de la seguridad pública-, sustantivamente, mayor peligrosidad para la seguridad del trabajador pueden comportar. Ha de pensarse que en ocasiones -artículos 14 LSP y 81 RSP- éstos han de desarrollar sus funciones con armas, y ejercerlas, frecuentemente, frente a delincuentes armados.

c) La empresa de contratación temporal no podría tener la consideración de empresa de seguridad, ya que no tendría por objeto exclusivo la prestación de servicios de seguridad; y el personal contratado por aquella no podría prestar

servicios de seguridad, por no estar integrado en una empresa de seguridad, sino en una empresa de trabajo personal.

d) La contratación de personal de seguridad por una empresa de trabajo temporal, necesaria para efectuar el contrato de puesta a disposición para la prestación servicios en la empresa usuaria, constituiría en si misma una infracción de la LSP, aún cuando el trabajador no realizase las funciones propias de su actividad bajo el poder de dirección de aquélla, ya que la circunstancia de que la potestad disciplinaria laboral permanezca en manos de la empresa de trabajo temporal, incardina a ésta, inevitablemente, en el ámbito de la "seguridad privada".