

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DEL SECTOR DE SEGURIDAD PRIVADA EN EUROPA



UGT



Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Metodología	3
3. Objetivo general	3
4 – Resultados	4
4-1 - <i>Debilidades y desafíos en el contexto europeo.</i>	4
4.2 <i>Fortalezas en el contexto europeo:</i>	8
5 - Conclusiones:	9
6 - Recomendaciones para mejorar las condiciones laborales	9
7 – Anexo 1	10

1. Introducción

A partir del estudio realizado por UNI Europa, ofrecemos información cualitativa como resultado de un análisis de la situación del sector en el contexto europeo. En este estudio se consideraron los datos cualitativos, conforme a una muestra representativa con varios países de la Unión europea.

2. Metodología

Metodológicamente, se tuvieron en cuenta las fuentes primarias, secundarias y el análisis de diversas entrevistas, basadas en una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los países objeto del estudio y un instrumento de medición válido, materializado en entrevistas que fueron cumplimentadas por personas trabajadoras en diez países europeos: Grecia, Finlandia, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Portugal, Suecia, Bélgica, Austria y Noruega.

Con todo el conjunto de entrevistas, se procedió a la interpretación de estas arrojando información sobre la situación del sector en diversos países (Anexo 1).

A partir de esta información facilitada por el estudio realizado por UNI Europa, desde FeSMC UGT, sector de seguridad privada, hemos procedido a realizar un análisis comparativo, al objeto de conocer las fortalezas y debilidades comunes en todos los países analizados con respecto a la situación en España, lo que nos proporciona un mapa del sector de la seguridad privada en el contexto europeo.

3. Objetivo general y justificación

Conocer la situación de los diferentes países para establecer una comparativa y poder analizar de forma prospectiva las sinergias, debilidades y fortalezas en el contexto europeo, así como los elementos de mejora extrapolables a nuestro país.

Justificación: se aborda el siguiente documento desde la base del análisis sobre la situación en un mundo cambiante que tiene un fuerte impacto en la seguridad, tales como pandemia, guerra en Ucrania, riesgo en nuestras fronteras, atentados terroristas, Inflación, recesión económica y crisis del coste de la vida en general

en Europa. Además de otros riesgos comunes en mayor o menor grado en el contexto europeo, como el giro hacia la política de derechas, austeridad presupuestaria, ataques a la legislación laboral y a las instituciones de diálogo social, y la problemática específica en el sector sobre la alta rotación, escasez de mano de obra y envejecimiento de la sociedad. Por último, los cambios tecnológicos pueden ofrecernos ciertas potencialidades también comunes para el sector en Europa, como el aumento de la capacitación profesional en defensa contra drones y la ciberseguridad en centros de datos.

4 – Resultados

Tras el análisis de la documentación aportada por UNI, anexo 1, desde FeSMC sector de seguridad privada, podemos establecer las fortalezas y debilidades comunes al sector de la seguridad privada.

4-1 - Debilidades y desafíos en el contexto europeo.

La contratación pública en general no contempla la dimensión social, dando prioridad a la visión económica de las ofertas.

Este hecho aumenta el riesgo de las bajadas salariales para adecuarse a la oferta más ventajosa.

- Las licitaciones públicas pueden provocar bajadas salariales y precarización, ya que las empresas compiten por precio y no siempre por calidad o condiciones laborales. Esto es especialmente relevante en Austria y Grecia.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

Encontramos que este hecho también ocurre en España, donde el reto sindical supone la concienciación de las administraciones públicas para la realización de una contratación socialmente responsable.

En consecuencia, en España, varias empresas que eran las mayores proveedoras de servicios de seguridad privada en la administración pública se han visto obligadas a realizar distintos EREs que han supuesto el cierre de las mismas, con el consiguiente perjuicio de los impagos de las nóminas de las personas trabajadoras que, en ocasiones, han continuado trabajando sin remuneración, hasta que una nueva empresa, por subrogación, ha podido hacer frente a su situación laboral.

Alta rotación y escasez de mano de obra

- El sector sufre en general en Europa de alta rotación y pérdida de atractivo de la población joven para ingresar en la profesión, así como un envejecimiento de la plantilla, lo que dificulta la estabilidad en el empleo.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

Las distintas condiciones laborales del personal de seguridad como la turnicidad, jornadas maratonianas, cambios repetidos de cuadrantes y trabajo en festivos hacen que en España las personas trabajadoras del sector prefieran emplearse en otros sectores como la hostelería o la limpieza.

Desigualdad y falta de solidaridad

- En el Reino Unido, la ausencia de convenios colectivos y las desigualdades salariales entre compañeros y compañeras dificultan la creación de solidaridad y la mejora de condiciones.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

En España contamos, gracias a la fuerza sindical de UGT como sindicato mayoritario, con un convenio colectivo de carácter sectorial y nacional. La lucha sindical también ha conseguido recientemente la prevalencia de los convenios colectivos estatales, dejando en un segundo plano los

convenios de empresa que reducían sustancialmente las condiciones laborales del colectivo.

Precarización y trabajo no declarado

- En Alemania y Portugal, existen problemas de trabajo no declarado. Lo que en España se denomina economía sumergida.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

Gracias al seguimiento de los sindicatos de clase como UGT en España, la mayoría de las empresas del sector, sobre todo las empresas que agrupan al grueso del personal en activo tienen a sus plantillas contratadas legalmente y cotizando por todos sus ingresos.

Limitaciones en la negociación

- En Bélgica, la autonomía para negociar salarios es limitada por ley, lo que puede restringir la capacidad de los sindicatos para mejorar las condiciones.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

España cuenta con un convenio colectivo negociado por los sindicatos y las patronales mayoritarias del sector. La ley les otorga la potestad de la negociación colectiva.

Sentimiento antisindical y desconfianza

- En Alemania y Austria, existe desconfianza hacia los sindicatos, especialmente en pymes, lo que dificulta la acción colectiva.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

El sentimiento antisindical también ocurre en nuestro país, debido a la corriente de opinión contraria que se genera tras los bulos y desinformación de la derecha y extrema derecha. Aun así, patronales, empresas y sindicatos firmantes del convenio sectorial mantienen una relación institucional con objetivos comunes, defendidas por ambas partes en el Observatorio de Seguridad.

Resistencia al cambio y cultura organizativa

- En muchos países, especialmente en pequeñas y medianas empresas, existe desconfianza hacia los sindicatos y una cultura empresarial poco receptiva a la acción colectiva o a la negociación de mejoras laborales. Esto dificulta la participación de los trabajadores y trabajadoras.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

- La irrupción de la IA genera nuevos modelos de relaciones laborales y cambios en la cultura organizativa.
- En este sentido, UGT, ha venido impulsando la necesidad de adelantarse a los cambios tecnológicos que van a afectar al sector de la seguridad privada. La creación de una formación profesional especializada para incorporar nuevos perfiles que se adapten a las nuevas tecnologías y al impacto de los cambios tecnológicos.
- Desde el sindicato debemos abordar la algoritmia con una supervisión humana por parte de la RLPT que evite sesgos, incluida la perspectiva de género.
- A pesar de que, en España, para ejercer la profesión se debe ser un trabajador cualificado con una certificación homologada por el Ministerio de Interior, son muchas las familias (80.000), que luchan por dignificar su profesión y mejorar sus condiciones de vida, desde FeSMC UGT sector de seguridad y servicios auxiliares, siempre estaremos del lado de las personas trabajadoras. Así mismo, la puesta en marcha de la formación reglada de Grado Medio de formación profesional impulsará a nuevas

generaciones hacia la profesión, dotando de esta manera de una capacitación más técnica y profesional.

4.2 Fortalezas en el contexto europeo:

- **Protección salarial y ajuste por inflación:**

Los trabajadores en países como Austria, Bélgica y Alemania ven protegido su poder adquisitivo, ya que sus salarios se ajustan automáticamente según la inflación.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España:

A través de la negociación colectiva y la acción sindical, desde el sector de FeSMC UGT, se trabaja para mejorar condiciones entre ellas la subida salarial.

Mejoras en formación y profesionalización

- La exigencia de formación más avanzada y especializada (Austria, Suecia, Noruega). La formación contribuye a que los trabajadores estén mejor preparados, lo que puede traducirse en mejores oportunidades laborales, mayor reconocimiento profesional y una mejora en la calidad del servicio que prestan.

Comparativa con la situación del sector de la seguridad privada en España

Desde FUNDAE, se realizan en España formaciones dentro de las iniciativas que se establecen, esto es formación dentro del seno de las empresas y formación de oferta para los trabajadores a título individual. Además, la ley obliga a una actualización anual de 20 horas anuales a todas las personas trabajadoras del sector. La formación profesional de Grado Medio también contribuirá a una mayor capacitación del colectivo.

Estabilidad y derechos laborales

- La existencia de convenios colectivos facilita la negociación de condiciones laborales y protege a los trabajadores frente a reformas

laborales adversas, como ocurre en Portugal y Grecia. Esto aporta estabilidad y seguridad jurídica

Cláusulas sociales:

La inclusión de beneficios sociales (vales de comida, prestaciones indexadas) en los convenios de países como Bélgica y Países Bajos mejora el bienestar de los trabajadores y les proporciona ventajas adicionales más allá del salario.

5 - Conclusiones:

La aplicación de estrategias sindicales para mejorar las condiciones laborales se enfrenta a barreras legales, económicas y organizativas, superarlas requiere compromiso e implicación de todos los agentes: empresas, sindicatos, trabajadores y administraciones públicas en el contexto europeo.

6 - Recomendaciones para mejorar las condiciones laborales

Refuerzo de la formación y profesionalización

- Impulsar planes de formación continua y especializada para los trabajadores, adaptados a los cambios tecnológicos y a las nuevas exigencias del sector. Esto mejora la empleabilidad, la calidad del servicio y el reconocimiento profesional.
- Negociar planes de formación en las empresas, facilitando el acceso a la formación a lo largo de la vida laboral.

Mejora de las condiciones laborales y la estabilidad

- A través de la promoción de convenios colectivos en aquellos países donde no existan.

Mejora del reconocimiento y percepción social y profesional

- A través de la concienciación a la sociedad sobre la importancia del trabajo en seguridad privada, visibilizando su contribución social como trabajadoras y trabajadoras esenciales.

- Promoción de campañas y acciones para el mayor reconocimiento social de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Impulso de la igualdad y la diversidad

- Desarrollar y aplicar planes de igualdad en las empresas, garantizando las medidas que tengan como objetivo la equidad salarial, la promoción profesional y la conciliación.
- Actuar como agentes de cambio para eliminar brechas de género y discriminaciones.

Mejora de la salud y el bienestar laboral

- Implementar políticas de prevención de riesgos psicosociales, como el acoso laboral y el estrés, y fomentar entornos de trabajo saludables, especialmente, para aquellos trabajadores que trabajan en turnos nocturnos, trabajos aislados o en infraestructuras críticas con peligrosidad.

Adaptación a los cambios tecnológicos y sociales

La rápida evolución tecnológica exige una actualización constante de competencias.

- Preparar a los trabajadores para la digitalización, automatización y robotización.
- Promover la actualización de competencias digitales y el acceso a nuevas tecnologías.

Fortalecimiento la negociación colectiva y la acción sindical

- Fomentar la participación de los trabajadores en la negociación de sus condiciones laborales y en la defensa de sus derechos.
- Apoyar la acción sindical.

7 – Anexo 1

Resumen efectuado a partir de la documentación relativa al estudio realizado por UNI Europa:

Austria

Se ha realizado Encuesta a los trabajadores, a través de los comités de empresa: las horas extras y las jornadas laborales prolongadas son la principal preocupación (umbral de 48 horas semanales) y el contacto con los trabajadores.

Se han efectuado Recientes negociaciones salariales.

Las prestaciones se incrementan automáticamente con los aumentos salariales.

Contratación pública: Existe el Riesgo de bajadas salariales con las nuevas licitaciones, esto conlleva la pérdida de ingresos.

Defensa de la Ley de Servicios de Seguridad Privada.

Refuerzo de los requisitos de formación.

Retos:

Comités de empresa en las grandes empresas.

En ocasiones desconfianza hacia los sindicatos

Países Bajos

Los salarios son negociados según la tasa de inflación.

Los empleadores realizan bajas cotizaciones a la seguridad social con el consiguiente riesgo de pobreza en la vejez

Los empleadores además recurren a grupos salariales bajos.

Convenio colectivo del sindicato amarillo para eventos y seguridad privada en festivales.

Nueva ley: permite vigilantes autónomos.

Contratación pública

En la contratación pública existe inseguridad sobre la inclusión de criterios sociales en las licitaciones.

Alemania

Existen varios Convenios colectivos por los Lander.

Negociaciones salariales: según la tasa de inflación, con el objetivo de mantener una distancia estable con respecto al salario mínimo.

Existe un Convenio colectivo específico para aeropuertos (bien organizado) y otro convenio colectivo para centrales nucleares.

Se establece el Debate sobre la unificación de los convenios colectivos o pérdida de poder sectorial.

Se paga el salario mínimo. Existe Trabajo no declarado en el sector y largas cadenas de subcontratación.

Contratación pública:

La mayoría de las licitaciones se realizan a nivel de los Lander.

Las contrataciones públicas son las que se ajustan más a las ofertas recibidas in control.

La contratación en el sector privado a veces es mejor.

Organización:

Existen programas de formación en los comités de empresa (pero no a nivel sectorial).

Fuerte sentimiento antisindical en las pymes.

Poder estructural: huelgas en infraestructuras críticas en el centro de municiones militares.

Bélgica

Indexación (ajuste automático con la tasa de inflación) y ley de normas salariales para proteger la competitividad nacional (para 2025 y 2026 fijada en el 0 %).

Autonomía limitada para las negociaciones salariales, pero los salarios se ajustan a la inflación.

Los sindicatos utilizan otras cláusulas y disposiciones que no están directamente relacionadas con los salarios (vales de comida diarios).

Reformas de austeridad del Gobierno.

Negociaciones del convenio colectivo en curso.

Lista de reivindicaciones: vales de comida, indexación de las prestaciones.

Acuerdo marco sobre formación: actualización obligatoria de la formación de los trabajadores de seguridad.

Contratación pública y subrogaciones: requisitos sobre los servicios de seguridad privada regulados por ley (menos competencia a la baja en las licitaciones).

Portugal

Negociaciones del convenio colectivo: aumento salarial en 2025 y 2026 por encima de la tasa de inflación.

Contratación pública: trabajo no declarado: el Estado como comprador, aumento previsto en caso de reformas de la legislación laboral.

Intentos fallidos de introducir un índice de referencia que indique los costes mínimos.

Gobierno: liberalización de la legislación laboral: hiperflexibilización (contratos temporales, despidos con poca antelación...) Huelga general en diciembre de 2025

Directiva TUPE (transferencia de empresas): estabilización.

Observatorio de los interlocutores sociales: foro conjunto para supervisar el sector.

Tendencia del sector hacia puestos de trabajo especializados

Grecia

2008-2009: crisis, destrucción del sistema de negociación colectiva.

Covid 19: muchos trabajadores abandonaron el sector.

Nueva ley en camino: restablecimiento de la negociación colectiva.

Facilitación de la prórroga de los convenios colectivos.

Reducción del umbral para el reconocimiento sindical y la representación de los trabajadores.

Todas las condiciones de un convenio colectivo siguen vigentes durante tres meses después de su expiración.

Los empleadores acogen con satisfacción la nueva ley: los salarios crónicamente bajos refuerzan la escasez de mano de obra.

Pequeñas empresas: bajas barreras de entrada al sector; necesidad de proteger mejor el sector.

Contratación pública: los obstáculos burocráticos limitan las fuertes subastas a la baja impulsadas por las pequeñas empresas.

Licencias y formación en el puesto de trabajo, formación de varias semanas en función de los requisitos específicos del contrato (vinculado a la empresa).

Aumento de los salarios como principal prioridad (inflación).

Reino unido

No existe un convenio colectivo.

Negociación de empresas.

Prefieren pagar multas que invertir en formación y mejores salarios.

Las desigualdades salariales entre compañeros dificultan la posibilidad de crear solidaridad

Campaña por un salario digno (pero también ir más allá de la defensa del salario digno)

Finlandia

Aumento de la demanda de servicios de seguridad privada (preparación, reciente adhesión a la OTAN).

El puesto de trabajo es el principal determinante del salario; un mismo puesto puede abarcar muchas tareas diferentes, con diferencias en cuanto a dificultad

Promoción de la revisión de la Ley de Servicios de Seguridad Privada:

Rechazo de los empleadores y del Estado para mejorar la formación de los vigilantes

Suecia

Negociaciones del convenio colectivo: los aumentos salariales como prioridad principal;

Formación: escuela externa para la formación, financiada por los empresarios.

Formación básica obligatoria y formación especializada en seguridad.

Noruega

Negociaciones del convenio colectivo: referencia al 85 %-90 % de los ingresos de un trabajador industrial.

Huelga y amenaza de huelga: acciones industriales: 2010-2012-2020 (objetivo alcanzar el 90 % de los ingresos de los trabajadores industriales).

Huelga de ocho semanas en 2020.

2026: objetivo alcanzar el 90 %.

Aproximadamente el 24 % de todas las horas son nocturnas (salud, vida social).

Cada hora cuenta como una hora y cinco minutos (¿negociar un aumento de minutos la próxima vez).

Formación según la Ley de Seguridad Privada (obligatoria, unas 156 horas).

Los interlocutores sociales establecen el plan de estudios.

Algunas sesiones de formación: atajos.

Contratación pública:

Ley de contratación pública (contrato de un determinado tamaño) se aplica la norma del acuerdo principal.

Iniciativa: Red de mujeres en la seguridad privada: encuesta realizada y reunión de trabajadoras de seguridad.

Atención no deseada por parte de los clientes, vestuarios no disponibles.

Plan de estudios negociado con los empresarios.

Guardias en centrales nucleares: formación especializada, organizada, también en el marco del convenio colectivo principal.

Cierto grado de trabajadores a tiempo parcial en el sector (estudiantes, etc.).

Defensa de las pensiones: pensión a tiempo parcial: 35 horas semanales al final de la carrera profesional, por ley.