

ESENCIALES

ESTUDIOS
SECTORIALES 2022:
SEGURIDAD PRIVADA

Acción Sindical, Salud Laboral
y Medio Ambiente

UGT



FeSMC
Servicios, Movilidad
y Consumo

SECURITY

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. DELIMITACIÓN DE ACTIVIDADES	3
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA	7
3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL	14
<i>Registro Nacional de Seguridad Privada (Ministerio del Interior)</i>	<i>14</i>
<i>Directorio Central de Empresas (INE).....</i>	<i>16</i>
<i>Principales empresas</i>	<i>20</i>
4. EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO.....	21
<i>Anuario Estadístico del Ministerio del Interior</i>	<i>21</i>
<i>Encuesta de Población Activa (INE)</i>	<i>24</i>
5. MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	36

1. DELIMITACIÓN DE ACTIVIDADES

De acuerdo con el artículo 5.1 de la Ley 5/2014, de 4 de abril de Seguridad Privada, **constituyen actividades de Seguridad Privada las siguientes:**

- La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.
- El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.
- El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.
- El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.
- El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.
- La instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.
- La explotación de centrales para la conexión, recepción, verificación y, en su caso, respuesta y transmisión de las señales de alarma, así como la monitorización de cualesquiera señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, de bienes muebles o inmuebles o de cumplimiento de medidas impuestas, y la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes en estos casos.
- La investigación privada en relación a personas, hechos o delitos sólo perseguibles a instancia de parte.

Todos los servicios anteriores únicamente podrán prestarse por empresas de seguridad privada, excepto el último que corresponde a los despachos de detectives.

El artículo 6 se refiere a las **actividades compatibles**, que quedan fuera del ámbito de la Ley de Seguridad Privada pero que pueden desarrollarse también por las empresas de seguridad privada:

- a) La fabricación, comercialización, venta, entrega, instalación o mantenimiento de elementos o productos de seguridad y de cerrajería de seguridad.

- b) La fabricación, comercialización, venta o entrega de equipos técnicos de seguridad electrónica, así como la instalación o mantenimiento de dichos equipos siempre que no estén conectados a centrales de alarma o centros de control o de videovigilancia.
- c) La conexión a centrales receptoras de alarmas de sistemas de prevención o protección contra incendios o de alarmas de tipo técnico o asistencial, o de sistemas o servicios de control o mantenimiento.
- d) La planificación, consultoría y asesoramiento en materia de actividades de seguridad privada, que consistirá en la elaboración de estudios e informes de seguridad, análisis de riesgos y planes de seguridad referidos a la protección frente a todo tipo de riesgos, así como en auditorías sobre la prestación de los servicios de seguridad.

Dentro también del **artículo 6**, se permite a las empresas y al personal de seguridad privada la **prestación de una serie de servicios y funciones que venían realizando las empresas de servicios auxiliares, tales como:**

- a) Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.
- b) Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.
- c) El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.
- d) Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

La Ley matiza que tendrán carácter complementario o accesorio de las funciones de seguridad privada que realicen y sin que en ningún caso constituyan el objeto principal del servicio que se preste. También deja claro que el personal no habilitado que realice estas funciones en ningún caso podrá ejercer función alguna de las reservadas al personal de seguridad privada, ni portar armas ni medios de defensa, ni utilizar distintivos, uniformes o medios que puedan confundirse con los previstos para dicho personal.

Finalmente, el artículo 17 de la Ley de Seguridad Privada también permite a las empresas de seguridad dedicarse a la **formación**, actualización y especialización del personal de seguridad privada, perteneciente o no a sus plantillas, en cuyo caso deberán crear centros de formación, de conformidad con lo previsto en el artículo 29.4 y a lo que reglamentariamente se determine.

RESUMEN

Actividades de seguridad privada:

* Artículo 5.1

Actividades que pueden realizar las empresas de seguridad privada:

* Artículo 5.1: actividades de seguridad privada

* Artículo 6: actividades complementarias

* Dedicarse a la formación creando centros de formación (artículos 17 y 29.4)

Las actividades que corresponden al sector de seguridad privada se encuentran recogidas en los siguientes códigos de la **Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009)**:

80 Actividades de seguridad e investigación

Esta división comprende servicios relacionados con la seguridad, como: los servicios de vigilancia y de detectives; los servicios de protección y patrullaje; la recogida y entrega de dinero, recibos u otros artículos valiosos con personal y equipos para proteger esas propiedades mientras están en tránsito; la explotación de sistemas electrónicos de alarma de seguridad, como las alarmas contra robos o incendios, en los que la actividad se centra en la vigilancia a distancia de estos sistemas, aunque es frecuente que incluyan también servicios de venta, instalación y reparación. Si estos últimos componentes se suministran por separado, quedan excluidos de esta división y se clasifican en las de comercio al por menor, construcción, etc.

80.1 Actividades de seguridad privada

80.10 Actividades de seguridad privada

Esta clase comprende:

- la prestación de uno o más de los siguientes servicios: servicios de vigilancia y patrullaje, la recogida y entrega de dinero, recibos u otros artículos valiosos con personal y equipos para proteger esas propiedades mientras están en tránsito.
- servicios de vehículos blindados
- servicios de guardaespaldas
- servicios de polígrafos
- servicios de identificación de huellas dactilares
- servicios de guardas jurados
- las actividades de las empresas dedicadas al control horario del estacionamiento de vehículos en vías públicas (ORA)

80.2 Servicios de sistemas de seguridad

80.20 Servicios de sistemas de seguridad

Esta clase comprende:

- la vigilancia a distancia o no de sistemas electrónicos de seguridad, como alarmas contra robos o incendios, incluida su instalación y su mantenimiento
- la instalación, la reparación, la reconstrucción y el ajuste mecánico o electrónico de dispositivos de cierre, cajas fuertes y cámaras acorazadas en relación con una posterior vigilancia, a distancia o no

Las unidades que llevan a cabo estas actividades pueden dedicarse también a la venta de estos sistemas de seguridad, dispositivos de cierre mecánicos o electrónicos, cajas fuertes y cámaras acorazadas.

80.3 Actividades de investigación

80.30 Actividades de investigación

Esta clase comprende:

- los servicios de detectives y vigilancia
- las actividades de todos los investigadores privados, sea cual sea el tipo de cliente o el propósito de la investigación

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA

La **cifra de negocio** del sector de seguridad alcanzó los 6.021 de euros en 2020, según se extrae de los últimos datos publicados por el INE, lo que supone un retroceso del 2,1 % respecto a 2019 por el impacto sobre la actividad económica de la pandemia de la COVID-19.

Asimismo, el **valor añadido** generado por las empresas de este sector se situó en 4.466 millones de euros, con una variación interanual negativa del 0,5 %.

PRINCIPALES MAGNITUDES SOBRE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. 2020

Miles de €

MAGNITUDES ECONÓMICAS	8010 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA	8020 SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	8030 ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN	TOTAL	VARIACIÓN 19/20
Cifra de negocio	4.501.937	1.464.096	54.545	6.020.578	-2,1%
Valor añadido a coste de los factores	3.697.372	736.006	32.820	4.466.198	-0,5%
Excedente bruto de explotación	207.725	240.549	16.255	464.529	-9,2%
Inversión en activos materiales	42.946	13.559	1.922	58.427	4,2%

Fuente: Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. INE. 9.06.22.

Actividades de seguridad privada facturó 4.502 millones de euros, lo que supuso el 74,8 % del sector y un 4,3 % menos que en 2019. *Servicios de sistemas de seguridad* representó el 24,3 % de la cifra de negocios del sector, con un 5,7 % más que el año anterior. Y, finalmente, la cifra de negocios de *Actividades de investigación* fue la que experimentó la mayor contracción (-12 %), aunque con un peso inferior, de apenas el 0,9 % sobre los ingresos totales.

DISTRIBUCIÓN Y CRECIMIENTO DE LA FACTURACIÓN POR DIVISIONES DE ACTIVIDAD. 2020

Miles de €

ACTIVIDADES	FACTURACIÓN	%	VARIACIÓN 19/20
8010 Actividades de seguridad privada	4.501.937	74,8%	-4,3%
8020 Servicios de sistemas de seguridad	1.464.096	24,3%	5,7%
8030 Actividades de investigación	54.545	0,9%	-12,0%
TOTAL	6.020.578	100,0%	-2,1%

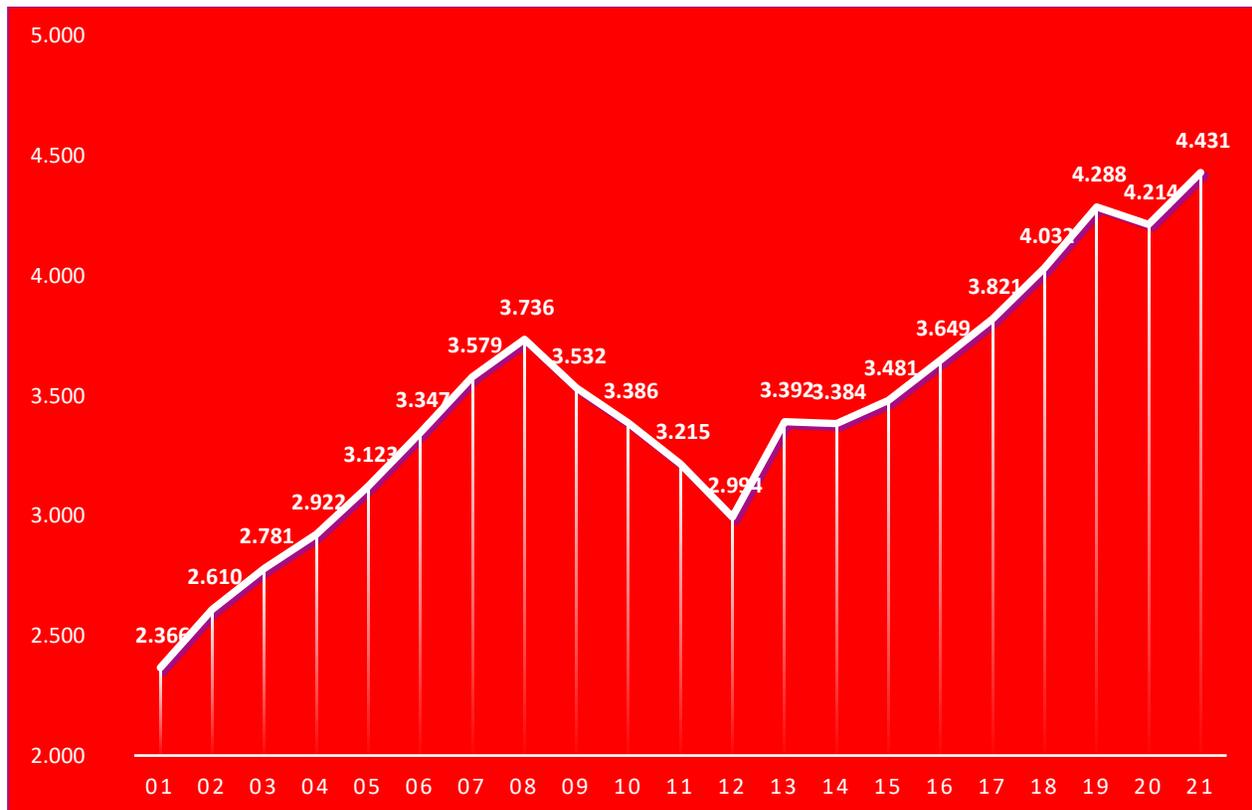
Fuente: Estadística Estructural de Empresas: Sector Servicios. INE. 9.06.22.

Si atendemos a los datos publicados por Aproser, se trata de un sector que no ha dejado de crecer en los últimos años, resintiéndose de la crisis económica durante el periodo 2008-2012. En esta etapa la facturación se desplomó un 19,9 %, hasta los 2.994 millones de euros en 2012.

Evidentemente esta contracción está íntimamente relacionada con la evolución de la economía española, azotada por una fuerte crisis. Pero es que, además, los servicios prestados a empresas, como es el caso de la seguridad, sufren en mayor medida que los demás los golpes de la crisis económica, ya que se trata de servicios complementarios o auxiliares que, en una coyuntura que exige una reducción de costes, son los primeros que se intentan ajustar, con las implicaciones que esto conlleva en términos de empleo y condiciones de trabajo.

No obstante, a partir de 2013 se inicia un nuevo ciclo de recuperación y crecimiento económico, en que el volumen de facturación del sector se incrementó en un 43,2 %, alcanzando el máximo histórico en 2019 con 4.288 millones de euros. En 2020 y, como consecuencia de la crisis económica provocada por la pandemia, se produjo un ligero frenazo, con una caída del 1,7 % hasta los 4.214 millones de euros. Pero **en 2021 se observa una notable recuperación de la actividad con un crecimiento del 5,1 % hasta los 4.431 millones de euros y batiendo un nuevo récord histórico.**

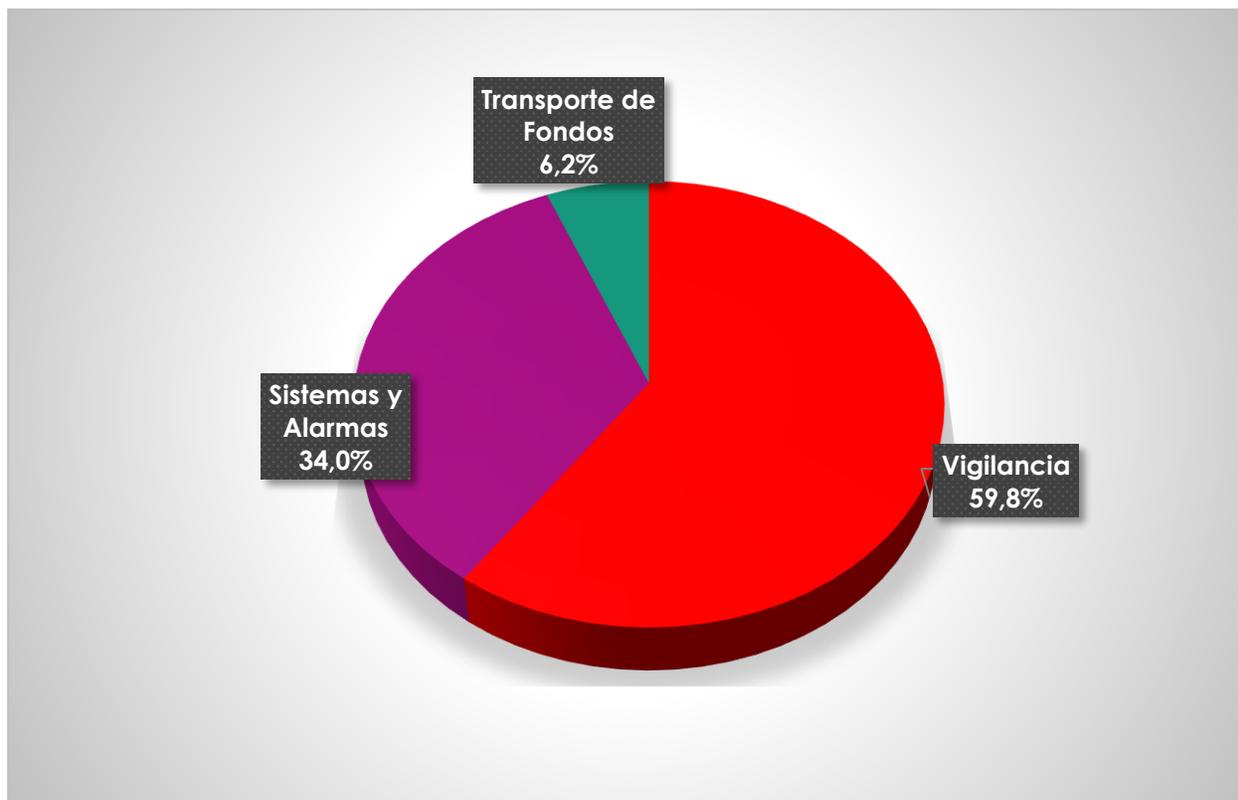
EVOLUCIÓN DE LA FACTURACIÓN DEL SECTOR DE SEGURIDAD. 2001-2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes sectoriales anuales de Aproser.

La actividad de **Vigilancia** representa el mayor porcentaje de facturación, con el 59,8 % del total y un crecimiento anual del 3,6 % hasta los 2.651 millones de euros. Le sigue **Sistemas y Alarmas**, con el 34 % del total y 1.507 millones de euros, protagonizando el mayor crecimiento respecto al año anterior (8,2 %). En último lugar, el **Transporte de Fondos** facturó un 4,5 % más, cerrando con 273 millones de euros (el 6,2 % del total).

DISTRIBUCIÓN DE LA FACTURACIÓN POR ACTIVIDADES. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes sectoriales anuales de Aproser.

De cara al ejercicio 2022, las **previsiones** apuntan a que el sector continuará en una senda ligeramente favorable y se estima que cerrará con un crecimiento de la facturación del 4 % para el conjunto del sector y del 2,5 % en el segmento de Vigilancia.

De acuerdo con el Informe sobre las Compañías de Seguridad¹, que viene elaborando anualmente la consultora DBK, tras retroceder un 0,4 % en 2020 como consecuencia del impacto de la crisis sanitaria del coronavirus, el mercado de seguridad privada experimentó un moderado repunte en 2021, en paralelo a la progresiva recuperación de la normalidad en la actividad económica. Así, el volumen de negocio agregado de las compañías de seguridad españolas

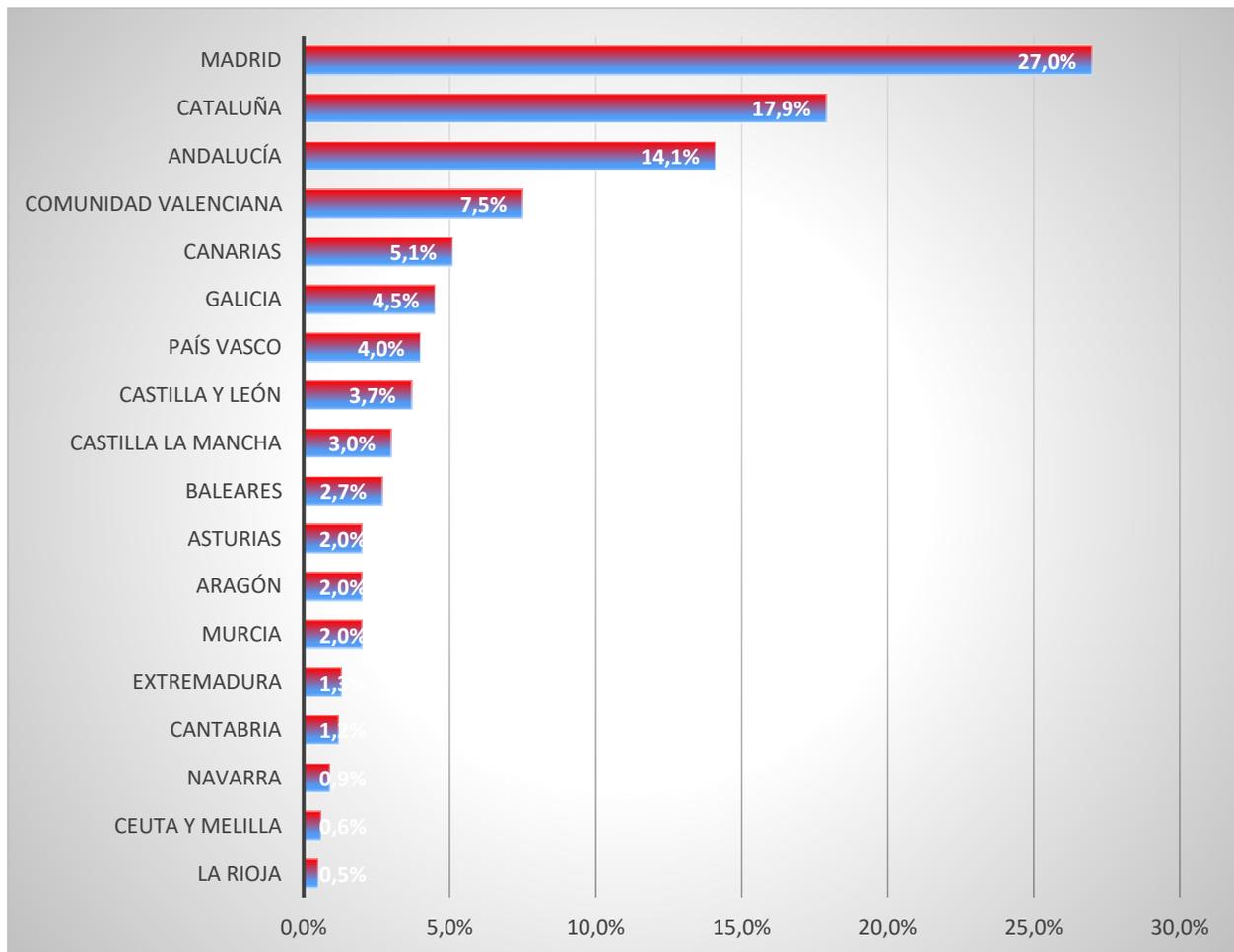
¹ Estudio Sectores DBK. Compañías de seguridad. Septiembre 2022.

alcanzó en 2021 el récord histórico de 5.100 millones de euros, lo que supuso un aumento del 4,0 % respecto a 2020.

Los servicios de vigilancia, a pesar de su alto grado de madurez, siguen conformando la principal área de actividad. Los ingresos generados por los operadores del sector en este segmento se cifraron en 2.704 millones de euros en 2021, un 1,3 % más, concentrando el 53,0 % del total. Por su parte, el valor del mercado derivado de la actividad de instalación, mantenimiento y conexión a CRA de sistemas electrónicos se incrementó un 7,3 %, hasta alcanzar los 2.060 millones de euros, reuniendo el 40,4 % del total y actuando como principal impulsor del crecimiento del negocio. DBK asimismo prevé que la facturación sectorial ralentice su ritmo de crecimiento a corto plazo, en un contexto de deterioro de la coyuntura económica, aumento de los tipos de interés y reducción de la capacidad adquisitiva de la población.

Las **Comunidades Autónomas** que concentraron el mayor porcentaje de facturación en 2021 fueron Madrid, Cataluña y Andalucía, con un 27 %, 17,9 % y 14,1 % sobre el total respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA FACTURACIÓN POR CC.AA. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes sectoriales anuales de Aproser.

En cuanto a la procedencia del negocio, el **sector privado** es claramente dominante, al demandar el 75 % de los contratos de las empresas de seguridad privada, frente al 25 % del sector público. Dentro de las administraciones públicas, el 52 % de los contratos corresponde a las empresas públicas, el 17 % a la administración estatal, el 20 % a la administración autonómica y el 11 % restante proviene de las administraciones locales.

Además, se ha producido una reducción de los servicios contratados por la Administración Pública, que ha pasado de suponer un 30 % en 2007 a un 25 % en la actualidad, como consecuencia de los recortes ejercidos por la Administración, tanto en la asignación presupuestaria como en el número de servicios que se han contratado. En el caso de las empresas más grandes, que son las que pertenecen a Aproser la explicación de esta reducción se encuentra en que en muchos de los procesos de contratación pública el precio se ha convertido en el criterio predominante, e incluso a veces el único, en detrimento de otros factores como la calidad de los servicios.

Los **principales segmentos de demanda en vigilancia** de las empresas de seguridad atendiendo a su facturación son: industria y energía (17 %), servicios (16,5 %), comercio (16,5 %), infraestructuras de transportes (15,6 %), los edificios e instalaciones de organismos públicos (11,8 %), las entidades financieras (6,6 %) y el resto, que se reparte entre residencial (6,2 %), educación (2,7 %), salud (2,4 %) y otros (4,7 %).

Llevamos años denunciando que las administraciones públicas presentan licitaciones a la baja en los concursos de los servicios de seguridad privada, con una “muy cuestionable” aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP).

La LCSP marca como objetivos fundamentales lograr una mayor transparencia en la contratación pública y conseguir una mayor relación calidad-precio. Para lograr este último objetivo se establece la obligación por parte de la administración de velar por que el diseño de los criterios de adjudicación permita obtener obras, suministros y servicios de gran calidad, concretamente mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato incorporando en los procedimientos de contratación objetivos específicos de política social, como fomentar la estabilidad y calidad en el empleo, la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la responsabilidad social de las empresas, la mejora de la seguridad y salud laboral, las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la inserción de personas con discapacidad, etc.

Así, la LCSP hace suyo el principio básico que recogen las Directivas Europeas en cuanto a “... *fomentar una mayor orientación hacia la calidad de la contratación pública, los Estados miembros deben estar autorizados a prohibir o restringir el uso solo del precio o del coste para evaluar la oferta económicamente más ventajosa...*”

Por todo lo anterior, la contratación pública no puede ni debe ser considerada como un fin, en sí mismo, sino que debe configurarse como una herramienta jurídica al servicio de los poderes públicos para el cumplimiento efectivo de sus políticas públicas que de la mano de la LCSP se

conviertan en políticas sociales con la incorporación de criterios de calidad concretos relacionados con la ejecución del contrato como condición *sine qua non* para la adjudicación de cada concurso.

No obstante, si se realiza un seguimiento de los pliegos de contratos de los concursos licitados por las administraciones públicas tras la entrada en vigor de la LCSP, encontramos varias **cuestiones cruciales que paralizan el proceso para la consecución de una Contratación Pública Socialmente Responsable:**

- **La falta de respeto por parte de la administración del método de cálculo del presupuesto de licitación según la LCSP** en su artículo 101.2. lo que implica presupuestos escasos que en algunos casos ni siquiera cubren los costes salariales del personal que desempeña el servicio, evadiendo la aplicación de los convenios colectivos sectoriales y de sus actualizaciones salariales (art. 122.2), lo que conlleva que muchos de los concursos sean ofrecidos por empresas en peores condiciones o que, en determinados casos, queden desiertos.
- La mayor parte de las adjudicaciones se realizan mediante **subastas electrónicas al mejor postor sin límite de y relegando la calidad a un segundo plano**. Esta fórmula incumple lo recogido en la LCSP, que establece en su art. 145.4 que los criterios relacionados con la calidad deberán representar al menos el 51 % de la puntuación asignable en la valoración de las ofertas. Y, además, pone en riesgo la calidad del servicio y los puestos de trabajo de las personas encargadas de los servicios seguridad privada.
- Tras la adjudicación de cada contrato **no existe, un seguimiento por parte de la administración de la ejecución del contrato** incluido el cumplimiento de los criterios de calidad que se describieron en los pliegos de contratos de cada concurso como muy bien establece la LCSP en su artículo 201.
- Además, se sigue incumpliendo el **Acuerdo del grupo de trabajo sobre Seguridad Privada en las Infraestructuras estatales de competencia estatal**, firmado el 21 de noviembre de 2017 por UGT, CC.OO., CEOE, CEPYME y los Ministerios de Fomento, de Empleo y Seguridad Social e Interior, que mejoraba la calidad de los servicios de seguridad a realizar en las infraestructuras estatales de competencia estatal, como AENA, ADIF y RENFE.
- Finalmente, las empresas se ven obligadas a cumplir con sus obligaciones legales (incremento del SMI) y convencionales (incrementos salariales pactados en convenios colectivos), pero se encuentran con que las Administraciones Públicas no revisan los precios de los contratos públicos firmados con anterioridad a estos incrementos por culpa de la **Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española**, que topa la repercusión de los costes de mano de obra al incremento de la retribución del personal del sector público. Para que las empresas adjudicatarias puedan efectuar las actualizaciones salariales previstas legal o convencionalmente, es necesario que se establezca la posibilidad de incrementar los precios durante la vigencia del contrato público.

Los anteriores comportamientos llevan en muchos casos a que se retroalimente el fraude fiscal y de la seguridad social contratando a empresas que la única manera que tienen de obtener beneficios es incumpliendo las condiciones salariales de sus trabajadores y trabajadoras hasta que finalmente la empresa entra en concurso de acreedores llevando a su personal a cobrar en el FOGASA.

Con el objetivo de abaratar el servicio, se realiza con menos plantilla de la necesaria; se reducen las jornadas para pagar a las personas trabajadoras una retribución inferior; desaparecen todos los beneficios sociales de los que venían disfrutando, no se cubren las bajas, etc.

En algunos casos, además, se produce una sobrecarga de trabajo para la persona trabajadora, con los resultados que esto conlleva para su salud (estrés, carga mental, carga física, trastornos musculoesqueléticos, insatisfacción y hastío, etc.), pudiendo llegar incluso a provocar accidentes laborales.

Desde FeSMC-UGT exigimos la aplicación escrupulosa de la LCSP y, en concreto, reivindicamos que el precio de licitación de partida cubra de forma suficiente las retribuciones a que las personas trabajadoras tienen derecho según el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, así como el cumplimiento de todas las condiciones laborales recogidas en el mismo.

3. ESTRUCTURA EMPRESARIAL

El número de empresas que conforman el sector de seguridad varía en función de la fuente que tomemos en consideración.

Por un lado, el último dato publicado por el Ministerio del Interior sobre el número de empresas de seguridad autorizadas se refiere a 1.571 compañías. No obstante, tanto el Instituto Nacional de Estadística como la Tesorería General de la Seguridad Social estiman que el número se aproxima o supera las 3.000, en ambos casos considerando los códigos de actividad de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-09) 80.10 (Actividades de seguridad privada), 80.20 (Servicios de sistemas de seguridad) y 80.30 (Actividades de investigación).

NÚMERO DE EMPRESAS DE SEGURIDAD SEGÚN LA FUENTE EMPLEADA. 2021

FUENTE UTILIZADA	Nº DE EMPRESAS
Empresas autorizadas REGISTRO NACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA MINISTERIO DEL INTERIOR	1.571
Empresas CNAE 80.10, 80.20 y 80.30 DIRECTORIO CENTRAL DE EMPRESAS INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA	3.312
Empresas CNAE 80.10, 80.20 y 80.30 TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	2.970

Registro Nacional de Seguridad Privada (Ministerio del Interior)

En el Registro Nacional de Seguridad Privada (SEGURPRI), a 31 de diciembre de 2021, figuran un total de **1.571 empresas de seguridad autorizadas**. Este dato supone una disminución de 15 empresas autorizadas con respecto al año 2020.

Durante el año 2021 se han inscrito en el SEGURPRI un total de 59 empresas de seguridad, cifra inferior a la del año 2020, en el que fueron 61, lo que, si bien no supone una significativa disminución, sí evidencia una tendencia descendente en los últimos años.

Por otro lado, en el mismo periodo se han dado de baja en el SEGURPRI un total de 74 empresas dedicadas a distintas actividades, cifra superior a la del año 2020, cuando fueron 51.

Atendiendo a las **actividades** desarrolladas, son las dedicadas a instalación y mantenimiento las más numerosas, con 1.269 empresas (el 80,8 % del total), seguidas por 409 compañías de vigilancia y protección (el 26 % del total) y 131 centrales de alarma (el 8,3 % del total).

Cabe destacar que las compañías dedicadas a depósito de fondos y transporte de fondos son las que más han crecido en términos relativos respecto al año anterior (un 25 y un 20 % respectivamente).

En cambio, la mayor reducción se ha registrado en el transporte de explosivos (-18,2 %) y en la vigilancia y protección (-15,3 %).

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS INSCRITAS POR ACTIVIDAD. 2018-2021

ACTIVIDAD	2018	2019	2020	2021	VARIACIÓN ABSOLUTA 20-21	VARIACIÓN RELATIVA 20-21	% SOBRE EL TOTAL 2021
Vigilancia y protección	413	483	483	409	-74	-15,3%	26,0%
Protección de personas	84	88	86	86		0,0%	5,5%
Depósito de fondos	5	4	4	5	1	25,0%	0,3%
Depósito de explosivos	57	58	59	54	-5	-8,5%	3,4%
Transporte de fondos	7	5	5	6	1	20,0%	0,4%
Transporte de explosivos	46	46	44	36	-8	-18,2%	2,3%
Instalación y mantenimiento	1.128	1.124	1.279	1.269	-10	-0,8%	80,8%
Centrales de alarma	154	147	137	131	-6	-4,4%	8,3%
TOTAL EMPRESAS	1.397	1.404	1.403	1.571	168	12,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico del Ministerio del Interior 2021. Como la mayor parte de las empresas se dedican a más de una actividad, la suma de las empresas recogidas en el cuadro alcanza un número mayor al del total de empresas inscritas.

Directorio Central de Empresas (INE)

Como se puede observar en la siguiente tabla, el número de empresas de seguridad ha seguido una tendencia ascendente desde 2008 a 2018, periodo en el que creció un 17,1 %, con 495 nuevas entidades. Fueron los *Servicios de sistemas de seguridad* los que mostraron una mayor expansión, con un crecimiento del 161,3 % en el mismo periodo.

Desde 2018 a 2021, el número de compañías se ha reducido en un 2,2 % (73 sociedades menos), protagonizado por las *Actividades de seguridad privada*, que sufrieron una contracción del 7,6 %, ya que el número de empresas del resto de actividades siguieron creciendo en esta etapa.

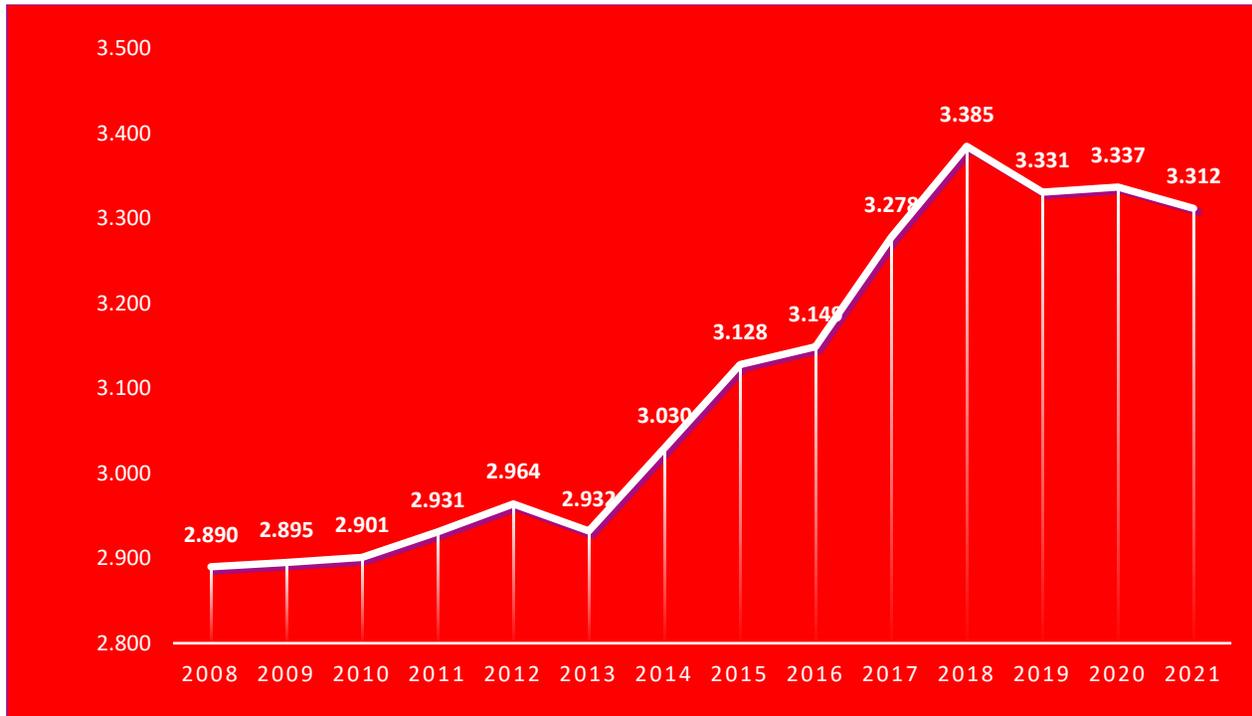
En la actualidad, el sector está conformado por 3.312 empresas, de las que el 54,2 % corresponden a *Actividades de seguridad privada*, seguidas de las *Actividades de investigación*, que concentran 31,9 % de las sociedades. En último lugar, los *Servicios de sistemas de seguridad*, que solo representan al 13,9% de las empresas del sector.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN ACTIVIDAD. 2008-2021

AÑOS	80 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD E INVESTIGACIÓN	801 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA	802 SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	803 ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN
2008	2.890	1.822	137	931
2009	2.895	1.866	161	868
2010	2.901	1.849	154	898
2011	2.931	1.932	167	832
2012	2.964	1.932	192	840
2013	2.932	1.926	182	824
2014	3.030	1.975	181	874
2015	3.128	1.971	214	943
2016	3.149	1.939	236	974
2017	3.278	1.979	281	1.018
2018	3.385	1.943	358	1.084
2019	3.331	1.894	353	1.084
2020	3.337	1.814	414	1.109
2021	3.312	1.796	459	1.057
Variación 08-18	495	121	221	153
Variación 08-18 %	17,1%	6,6%	161,3%	16,4%
Variación 18-21	-73	-147	101	-27
Variación 18-21 %	-2,2%	-7,6%	28,2%	-2,5%

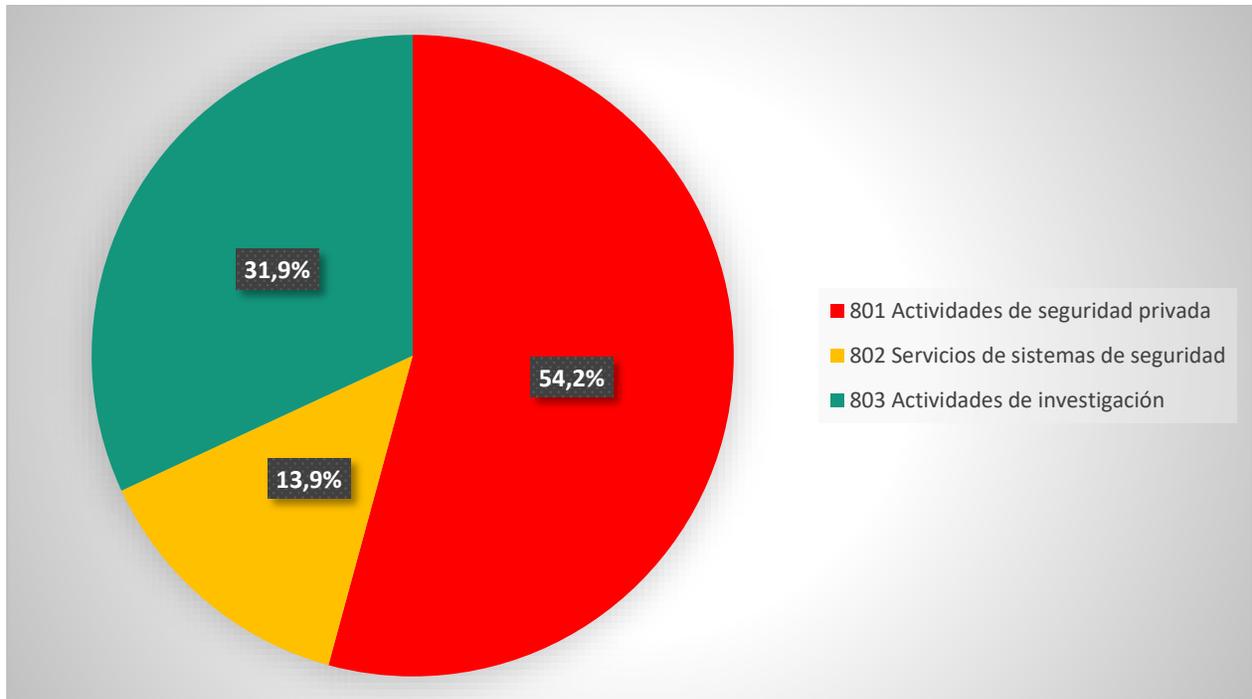
Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS. 2008-2021



Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE

DISTRIBUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS SEGÚN ACTIVIDAD. 2021

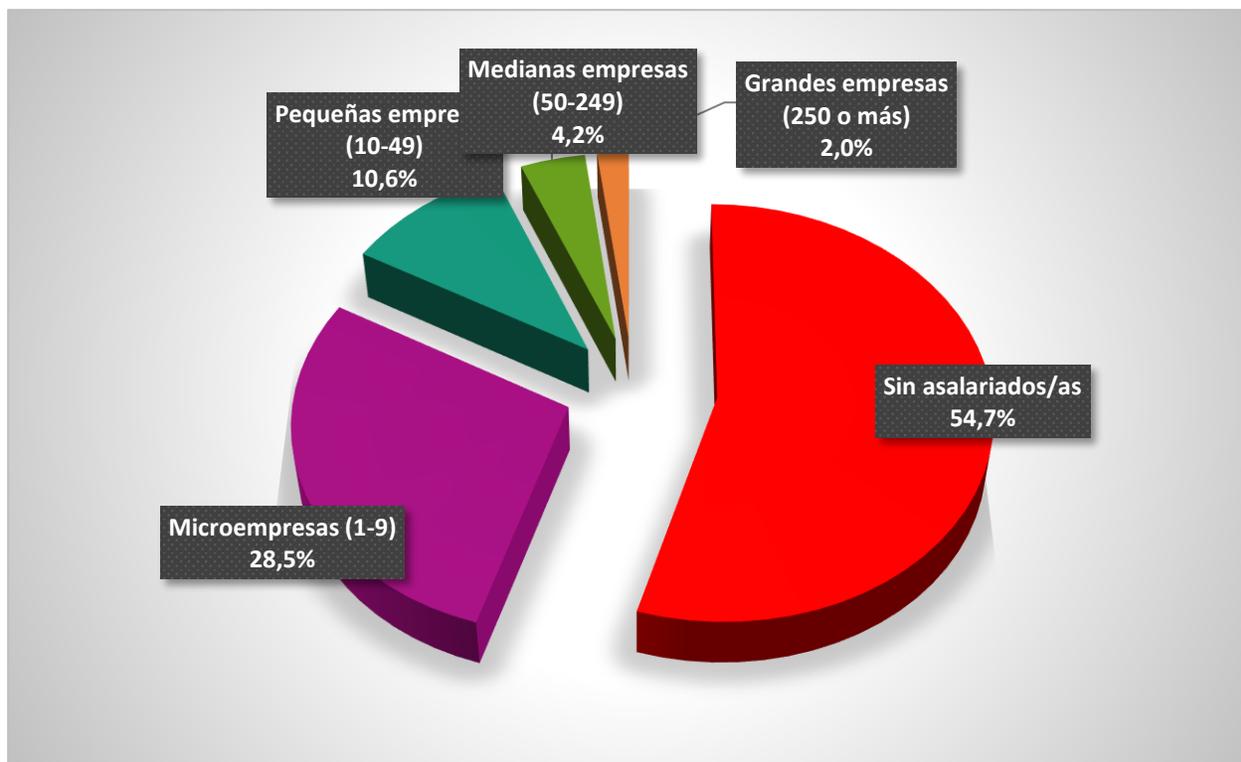


Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE

Se trata de un **sector enormemente atomizado**, ya que el 54,7 % no cuenta con personas asalariadas y un 28,5 % son microempresas, con menos de 10 personas empleadas; el 14,7 % son pymes, mientras que tan sólo un 2 % cuenta con 250 o más personas asalariadas. De estas últimas, 18 emplean a 1.000 o más personas trabajadoras.

TAMAÑO DE LAS EMPRESAS SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS ASALARIADAS. 2021

Nº PERSONAS ASALARIADAS	801 ACTIVIDADES DE SEGURIDAD PRIVADA	802 SERVICIOS DE SISTEMAS DE SEGURIDAD	803 ACTIVIDADES DE INVESTIGACI ÓN	TOTAL	% SOBRE EL TOTAL
Sin asalariados/as	900	29	884	1.813	54,7%
Microempresas (1- 9)	483	297	164	944	28,5%
Pequeñas empresas (10-49)	230	111	9	350	10,6%
Medianas empresas (50-249)	121	17	-	138	4,2%
Grandes empresas (250 o más)	62	5	-	67	2,0%

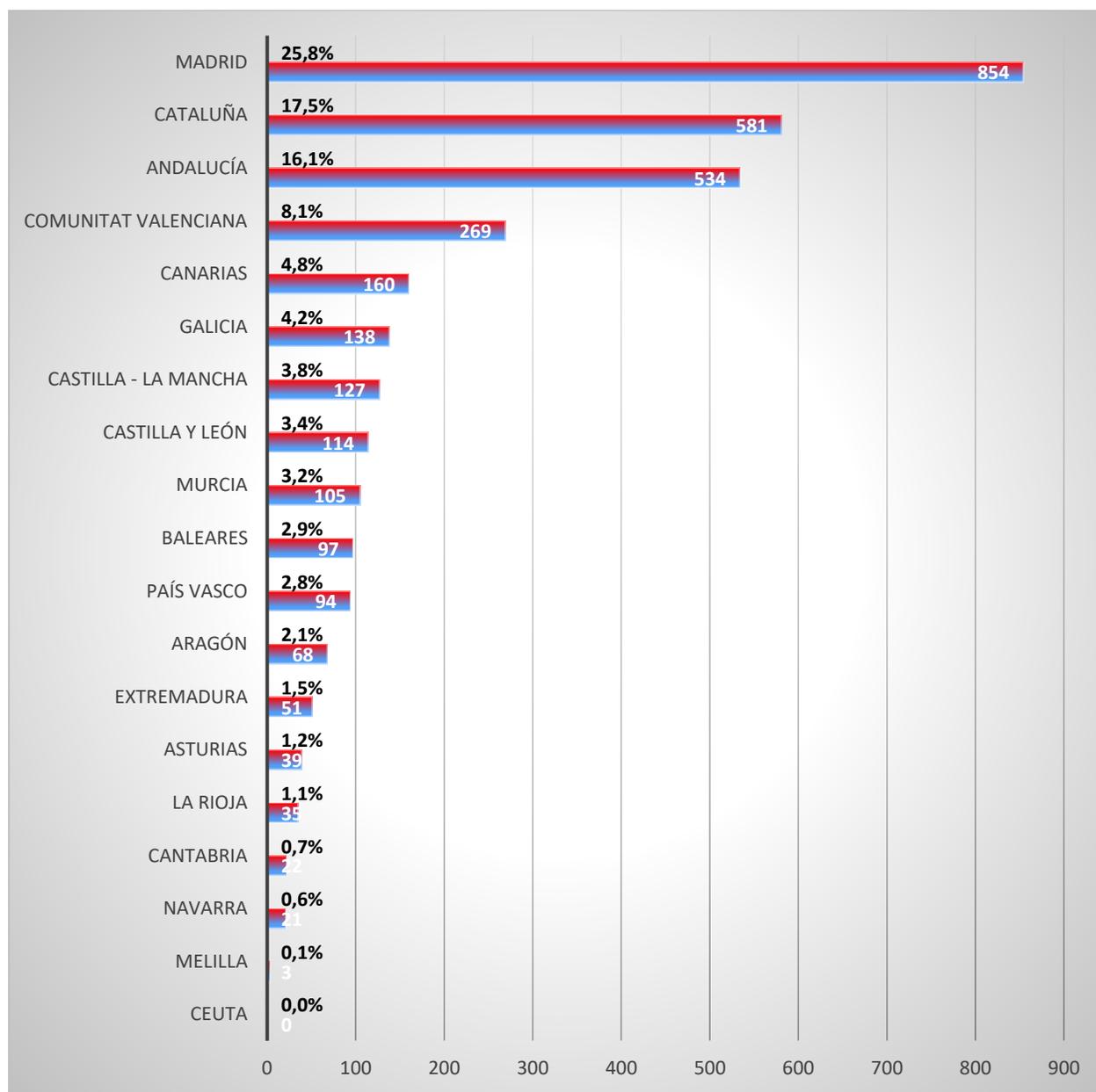


Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE.

Las **comunidades autónomas** donde se ubican más empresas de seguridad son Madrid con un 25,8 % respecto al total, seguida de Cataluña (17,5 %), Andalucía (16,1 %) y Comunidad Valenciana (8,1 %).

Estas cuatro comunidades concentran el 67,6 % del total de volumen de empresas del sector.

NÚMERO DE EMPRESAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del Directorio Central de Empresas (DIRCE). INE.

Principales empresas

El cese de actividad de un considerable número de compañías y la estrategia de adquisición de empresas llevada a cabo por algunos de los principales operadores han acelerado el proceso de concentración de la oferta sectorial, de forma que las cinco primeras reunieron conjuntamente una cuota en el mercado del 57,4 %, mientras que cerca del 71 % del mercado estaba en manos de diez operadores².

Las mayores empresas del sector de seguridad español y que acaparan el mayor volumen de activos y empleo son las siguientes, todas ellas con unos activos superiores a 10 millones de euros en 2021:

EMPRESA	ACTIVOS (MILES €)	RESULTADO (MILES €)	Nº PERSONAS TRABAJADORAS
Prosegur Compañía de Seguridad	2.078.842	75.682	34
Securitas Direct España*	565.909	70.486	7.336
Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad España	269.628	9.662	18.743
Securitas Seguridad España*	264.735	18.525	14.524
Movistar Prosegur Alarmas	223.837	19.898	1.087
Tyco Integrated Security	112.429	7.535	345
Loomis Spain*	89.075	7.005	2.453
Eulen Seguridad	87.598	426	6.934
Prosegur Servicios de Efectivo España	73.344	6.095	2.335
INV Protección*	48.289	-3.636	443
Transportes Blindados*	45.933	505	4.833
Ilunion Seguridad	42.172	-1.377	5.950
Chubb Iberia*	35.859	1.559	564
Sabico Seguridad	29.980	607	1.801
INV Vigilancia	27.553	-1.443	1.769
Sasegur	27.009	406	1.977
Segurisa Servicios Integrales de Seguridad*	25.888	703	2.541
Grupo Control Empresa de Seguridad	20.603	1.604	2.952
Sureste Seguridad	20.173	3.036	2.513
Garda Servicios de Seguridad	18.559	148	2.469
Clece Seguridad	17.139	881	2.372
Sicor Seguridad El Corte Inglés*	14.137	2.149	1.322
Dormakaba España	11.953	996	164
Seguridad Integral Secoex*	10.273	423	1.259

Fuente: Elaboración propia a partir del Ranking de Empresas Españolas. *Datos de 2020.

² Estudio Sectores de DBK. Compañías de Seguridad. Septiembre 2022.

4. EVOLUCIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO

Al igual que ocurre con el número de empresas de seguridad, también nos encontramos con cifras diferentes acerca del número de trabajadores y trabajadoras del sector dependiendo de la fuente que utilicemos.

NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS DE SEGURIDAD SEGÚN LA FUENTE EMPLEADA

FUENTE UTILIZADA	Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS
Personal de seguridad habilitado UNIDAD CENTRAL DE SEGURIDAD PRIVADA DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA MINISTERIO DEL INTERIOR	348.362
Personal asalariado CNAE 80.10 y 80.20 (2T2022) ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA	150.631
Personal afiliado CNAE 80.10, 80.20 y 80.30 (2021) TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	137.997

Anuario Estadístico del Ministerio del Interior

Los datos oficiales del Ministerio del Interior cifran en **348.362 el personal de seguridad privada habilitado a diciembre de 2021**. Esta cifra supone un 9,3 % menos que en el ejercicio anterior, en concreto, 35.734 personas menos.

Los **vigilantes de seguridad**, que suponen el 64,7 % del total, constituyen el colectivo que ha sufrido la mayor contracción (-14,6 %), con 38.399 personas menos. Pero no todos se encuentran en activo, de hecho, de los más de 225.000 vigilantes habilitados se podría hablar de alrededor de 87.500 vigilantes en activo (de los que el 86 % son hombres frente al 14 % de mujeres), aproximadamente un 39 % del total.

Los **escoltas privados** ocupan el segundo lugar con mayor peso dentro del sector, con el 13,5 % del total. Tras el anuncio de ETA del cese definitivo de su actividad armada en octubre de 2011, se han perdido muchos puestos de trabajo entre el colectivo de escoltas. De hecho, el número de servicios operativos ha caído en más de un 84,8 %, pasando de 2.209 en 2008 a 336 en 2021, y desde 2011, solo se han producido 710 nuevas autorizaciones. De los 46.866 escoltas habilitados en 2021 se estima que tan solo quedan en activo unos 300 en la actualidad.

Junto a los vigilantes de seguridad, también se ha reducido el número de **detectives privados** respecto a 2020 en un 5,5 % hasta los 4.150 en la actualidad.

El resto de colectivos se ha incrementado, destacando el aumento del 6,2 % de los jefes de seguridad hasta los 16.844.

EVOLUCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA. 2020-2021

PERSONAL HABILITADO	2020	2021	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA	% SOBRE EL TOTAL 2021
Vigilantes de seguridad	263.843	225.444	-38.399	-14,6%	64,7%
Vigilantes de explosivos	31.383	32.194	811	2,6%	9,2%
Escoltas privados	46.248	46.866	618	1,3%	13,5%
Detectives privados	4.391	4.150	-241	-5,5%	1,2%
Jefes de seguridad	15.856	16.844	988	6,2%	4,8%
Directores de seguridad	22.375	22.864	489	2,2%	6,6%
TOTAL	384.096	348.362	-35.734	-9,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico del Ministerio del Interior 2021.

A las cifras del personal habilitado en activo habría que añadir lógicamente todo el personal no habilitado que trabaja en el sector, es decir, el personal administrativo, técnico, mandos intermedios, etc. para aproximarnos a las **cifras que nos ofrece la EPA o la Seguridad Social**.

Así, el número de personas asalariadas asciende a 150.631 con datos de la Encuesta de Población Activa referidos al segundo trimestre de 2022, casi un 4,8 % menos que el año anterior.

En cambio, la Tesorería de la Seguridad Social, por su parte, nos ofrece la cifra de 137.997 personas afiliadas a las actividades de seguridad privada y servicios de sistemas de seguridad a 31 de diciembre de 2021.

En el sector de seguridad nos veníamos encontrando con un **déficit importante de mano de obra** (alrededor de 20.000 según las empresas del sector), que convivía con una fuerte demanda de servicios.

La escasez de vigilantes de seguridad habilitados era una realidad, cuya razón se podía encontrar en las propias condiciones laborales del sector: a los aspirantes a vigilantes se les exige un esfuerzo formativo muy importante para alcanzar un puesto de trabajo dominado por cierta precariedad en lo referente a su retribución, horario nocturno, turnos, trabajo en fines de semana y días festivos, falta de promoción profesional, falta de valoración social, etc.

Este desequilibrio entre el esfuerzo necesario y el resultado provocaba una gran rotación en forma de salida de las personas empleadas en activo en cuanto encontraban un empleo mejor y,

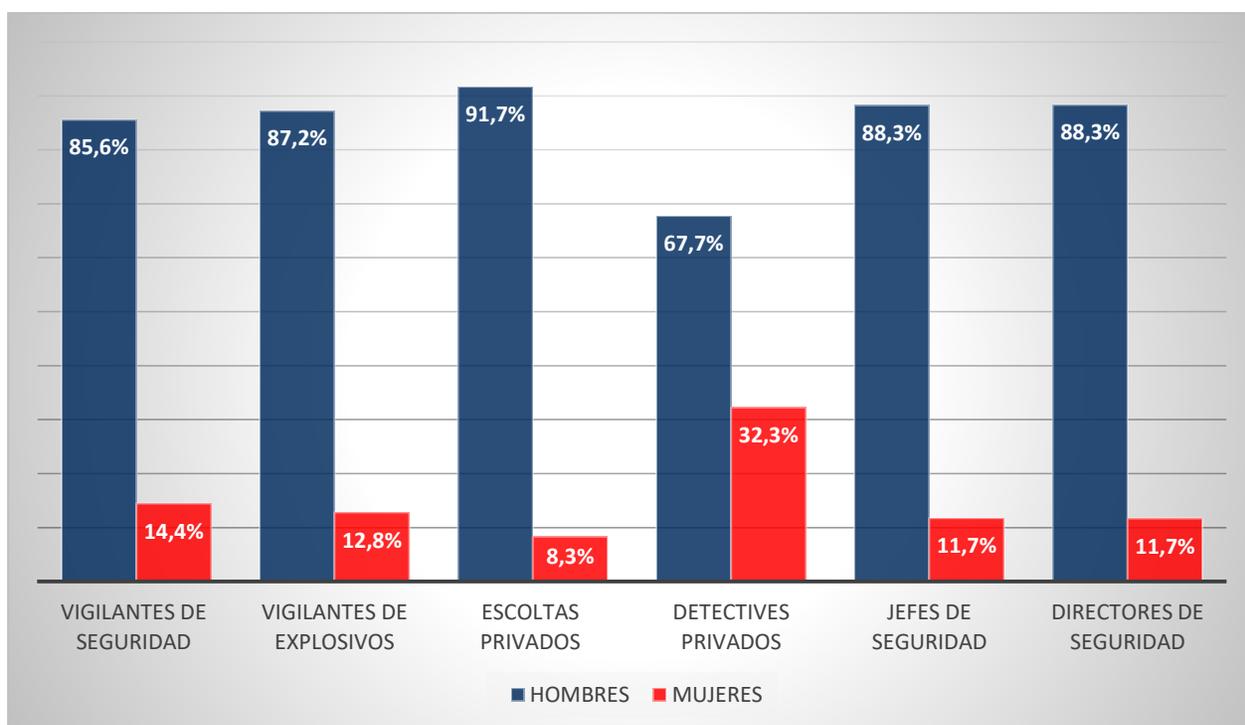
por otro lado, un rechazo a realizar tal esfuerzo por parte de los jóvenes que podrían acceder a un puesto de trabajo dentro de una empresa de seguridad.

Para solucionar este déficit de personal, las firmas del sector venían reclamando al Ministerio del Interior que permitiera la contratación de ciudadanos no comunitarios, algo que impedía hasta ese momento la legislación. **La Ley de Seguridad Privada** en su artículo 28 estableció como requisito del personal habilitado tener la nacionalidad de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea o de un Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, o ser nacional de un tercer Estado que tenga suscrito con España un convenio internacional en el que cada parte reconozca el acceso al ejercicio de estas actividades a los nacionales de la otra.

La Ley de Seguridad Privada abre también la posibilidad de realizar nuevos servicios a las empresas de seguridad privada, lo que constituirá en un futuro próximo un notable impulso para la generación de mayor empleo en el sector.

Por primera vez, el Anuario del Ministerio del Interior presenta la **composición de la plantilla por sexo**, donde destaca el **predominio masculino para todos los tipos de personal**, llegando al 91,7 % en el caso de los escoltas privados. El porcentaje más alto de trabajadoras se localiza entre los detectives privados, donde alcanza el 32,3 %.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE SEGURIDAD PRIVADA POR TIPO Y SEXO. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico del Ministerio del Interior 2021.

Encuesta de Población Activa (INE)

En el periodo 2017-2021 la ocupación en el sector ha crecido de forma constante y significativa. Incluso, durante los peores momentos de la pandemia, logró mantener una gran fortaleza.

No obstante, en el último año se ha registrado una caída de la ocupación del 4,5 % hasta los 152.477 trabajadores y trabajadoras, lo que ha supuesto la desaparición de más de 7.000 puestos de trabajo.

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN. 2008-2022

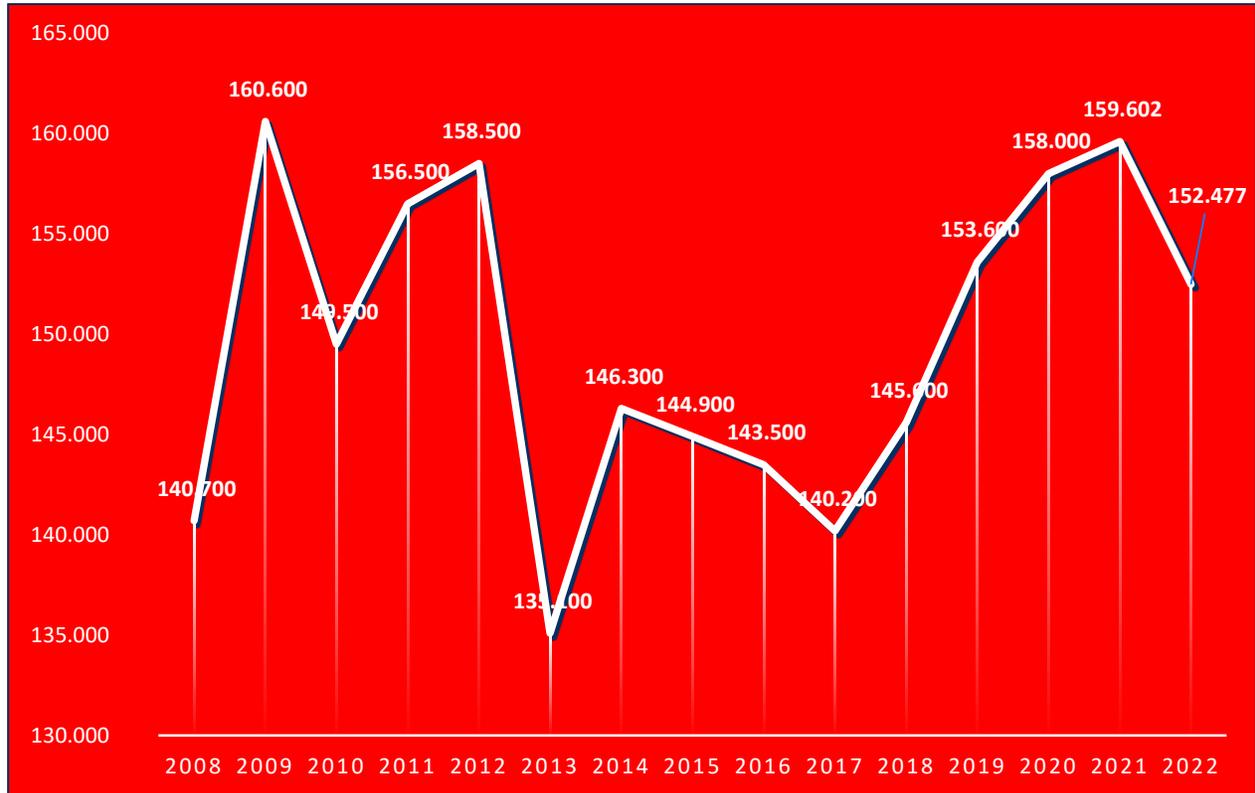
AÑOS	PERSONAS OCUPADAS	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA
2008	140.700		
2009	160.600	19.900	14,1%
2010	149.500	-11.100	-6,9%
2011	156.500	7.000	4,7%
2012	158.500	2.000	1,3%
2013	135.100	-23.400	-14,8%
2014	146.300	11.200	8,3%
2015	144.900	-1.400	-1,0%
2016	143.500	-1.400	-1,0%
2017	140.200	-3.300	-2,3%
2018	145.600	5.400	3,9%
2019	153.600	8.000	5,5%
2020	158.000	4.400	2,9%
2021	159.602	1.602	1,0%
2022	152.477	-7.125	-4,5%
VARIACIÓN 17-21		19.402	13,8%
VARIACIÓN 21-22		-7.125	-4,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo Trimestre.

Esta contracción ha sido responsabilidad absoluta de las *Actividades de seguridad privada* que han sufrido una disminución en la ocupación del 8,3 %, con más de 12.000 empleos perdidos.

En cambio, las otras dos actividades han visto crecer el número de personas ocupadas: las *Actividades de investigación* en un 168,8 % y los *Servicios de sistemas de seguridad* en un 28,6 %. Pero es la primera actividad la que concentra la mayor parte del empleo, con el 88,4 % del total.

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN. 2008-2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo Trimestre.

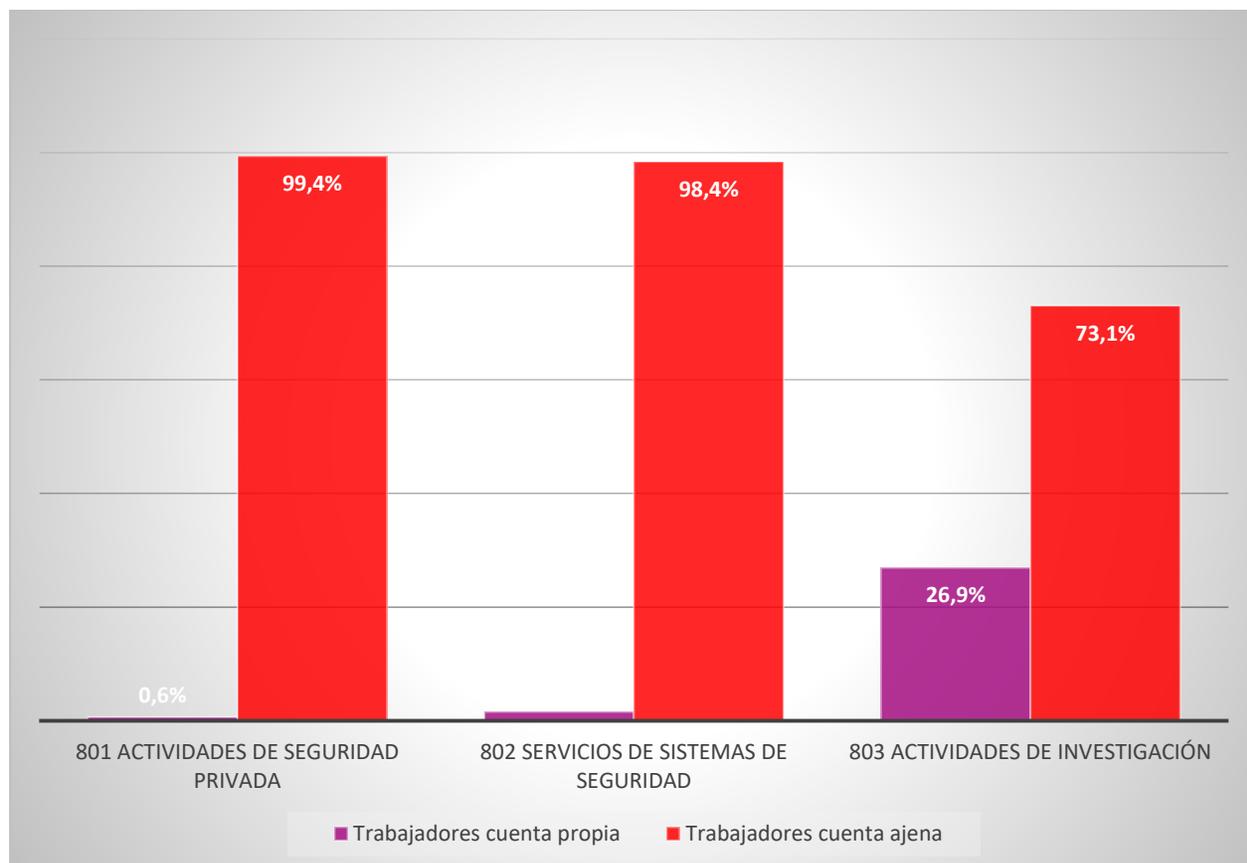
EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR ACTIVIDAD. 2021-2022

ACTIVIDAD	2021	2022	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA	% 2022
801 Actividades de seguridad privada	146.960	134.785	-12.175	-8,3%	88,4%
802 Servicios de sistemas de seguridad	11.618	14.941	3.323	28,6%	9,8%
803 Actividades de investigación	1.023	2.750	1.727	168,8%	1,8%
TOTAL	159.601	152.476	-7.125	-4,5%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo Trimestre.

Las personas asalariadas representan el 98,8 % del total de personas ocupadas. Mientras que para las *Actividades de seguridad privada* y los *Servicios de sistemas de seguridad* la tasa de salarización es prácticamente del 100 %, en el caso de las *Actividades de investigación*, las personas ocupadas por cuenta propia suponen casi un 27 % del total.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR SITUACIÓN PROFESIONAL Y ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo Trimestre.

Centrándonos a partir de ahora solamente en la **población asalariada, cifrada en 150.631** trabajadores y trabajadoras, constatamos que se ha producido una reducción del 4,8 % respecto al ejercicio anterior, con más de 7.600 empleos eliminados.

Como comentamos en el caso del análisis de la evolución de la ocupación, se observa un comportamiento diferente dependiendo del subsector analizado: si bien el empleo en las *Actividades de seguridad privada* ha disminuido un 8,5 %, en cambio en las *Actividades de investigación* y en los *Servicios de sistemas de seguridad* se ha incrementado en un 159,2 y 31,5 % respectivamente.

Mientras que en las primeras han desaparecido más de 12.000 empleos, las otras dos han sumado 1.234 y 3.532 empleos respectivamente. Y las primeras suponen el 88,9 % del total.

EVOLUCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR ACTIVIDAD. 2021-2022

ACTIVIDAD	2021	2022	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA	% 2022
801 Actividades de seguridad privada	146.306	133.918	-12.388	-8,5%	88,9%
802 Servicios de sistemas de seguridad	11.183	14.704	3.521	31,5%	9,8%
803 Actividades de investigación	775	2.009	1.234	159,2%	1,3%
TOTAL	158.264	150.631	-7.633	-4,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundos Trimestres.

La distribución del empleo por sexo en el sector muestra **una clara predominancia de la mano de obra masculina (73,3 %)** sobre la femenina (26,7 %), si bien esta superioridad es más evidente en las *Actividades de seguridad privada* (74,3 %). En el caso de las *Actividades de investigación*, la mayor parte de las personas asalariadas son mujeres (86,1 %).

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR SEXO Y ACTIVIDAD. 2022

ACTIVIDAD	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
801 Actividades de seguridad privada	99.518	74,3%	34.399	25,7%	133.917
802 Servicios de sistemas de seguridad	10.551	71,8%	4.152	28,2%	14.703
803 Actividades de investigación	280	13,9%	1.729	86,1%	2.009
TOTAL	110.349	73,3%	40.280	26,7%	150.629

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

Respecto al año anterior, el porcentaje de hombres se ha reducido de forma notable, pasando del 77,8 al 73,3 %, mientras que el de mujeres se ha incrementado del 22,2 al 26,7 %. Además, contamos con más de 5.000 trabajadoras más y casi 13.000 trabajadores menos.

La distribución de las personas trabajadoras por **grupos de edad** muestra un **envejecimiento progresivo del sector**, ya que en la actualidad el 54 % de las mismas tiene entre 30 y 54 años de edad, y el 19,6 % alcanza los 55 o más años.

En cambio, mientras que las personas menores de 35 años representaban un 55 % en 2004, en 2022 solo suponen un 26,3 %.

De hecho, la **edad media** de las personas empleadas en las actividades de seguridad es de 44 años (45 en 2021), alcanzando valores más altos los hombres (45 años) que las mujeres (41 años), por lo que se puede inferir que estamos ante un colectivo relativamente maduro.

No obstante, en el último año solo ha crecido el empleo más joven (22,8 %) mientras que los otros dos grupos han sufrido pérdida de empleo (un 16,1 % el de mayor edad y un 10,3 % el intermedio).

EDAD MEDIA DE LAS PERSONAS ASALARIADAS POR SEXO Y ACTIVIDAD. 2022

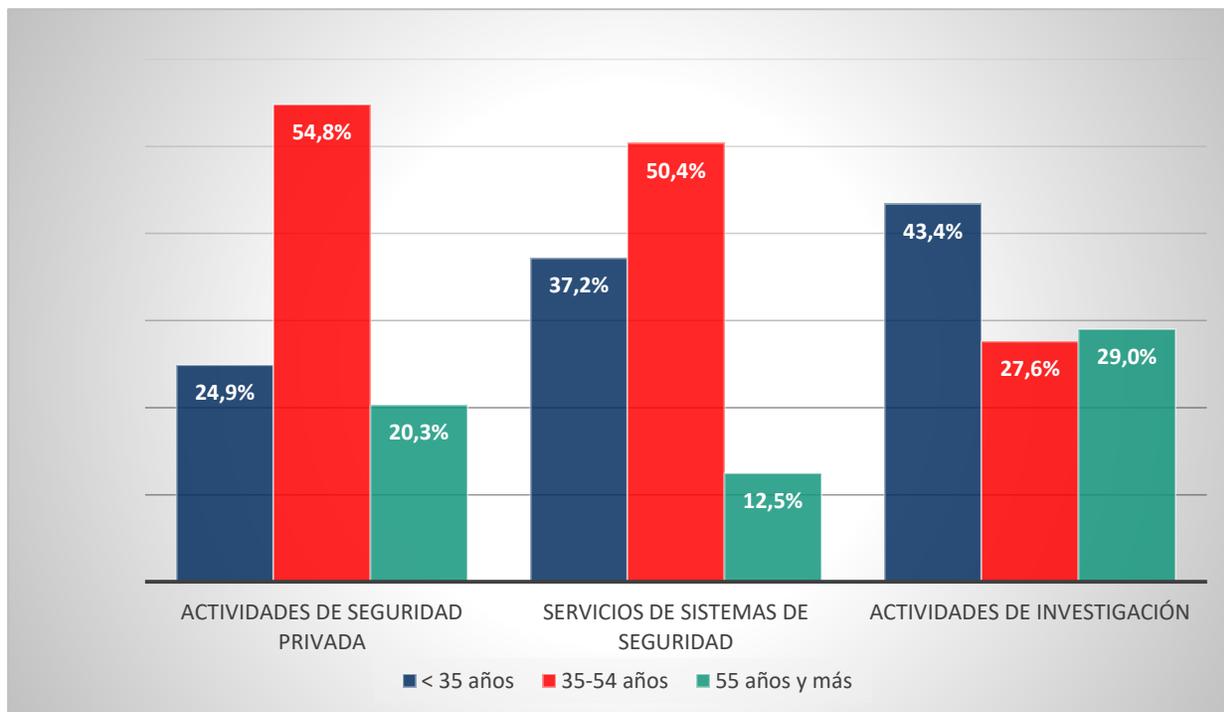
ACTIVIDAD	HOMBRE	MUJER	TOTAL
801 Actividades de seguridad privada	46	40	44
802 Servicios de sistemas de seguridad	37	45	39
803 Actividades de investigación	36	43	42
TOTAL	45	41	44

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

En los *Servicios de sistemas de seguridad*, la edad media es inferior, en torno a los 39 años mientras que, en las *Actividades de seguridad privada*, la edad media se eleva hasta los 44 años.

Las personas más jóvenes alcanzan los mayores porcentajes en las *Actividades de investigación* (43,4 %), al igual que las más mayores (29 %). En cambio, el grupo intermedio es mayoritario en las *Actividades de seguridad privada* (54,8 %) y en los *Servicios de sistemas de seguridad* (50,4 %).

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD Y ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundos Trimestres.

Según los datos de Aproser, la edad media de los vigilantes de seguridad en 2021 fue de 48 años, y de 47 años en el caso del personal de estructura.

En este sector se produce una gran **rotación anual** (entrada y salida de personas trabajadoras) debido a las condiciones de trabajo que lo caracterizan (trabajo a turnos, trabajo nocturno, jornadas excesivas, trabajo con muchos riesgos, etc.). Según los últimos datos disponibles, el nivel de rotación alcanzó el 23 %.

Pero también se trata de un sector del que es difícil salir una vez alcanzada una determinada edad, puesto que la experiencia adquirida no te permite ocupar un puesto de trabajo similar en ninguna otra empresa que no pertenezca al sector. Como ya no es una actividad nueva, observamos que el colectivo que no ha encontrado otro puesto de trabajo, a una edad más temprana, cada vez va siendo más significativo, con lo que en un futuro existirán numerosas personas trabajadoras que se jubilen en esta actividad.

La **antigüedad media** de las personas trabajadoras en la empresa alcanza los 9,8 años, siendo notablemente superior para los hombres (10,8 años) que para las mujeres (7,3 años).

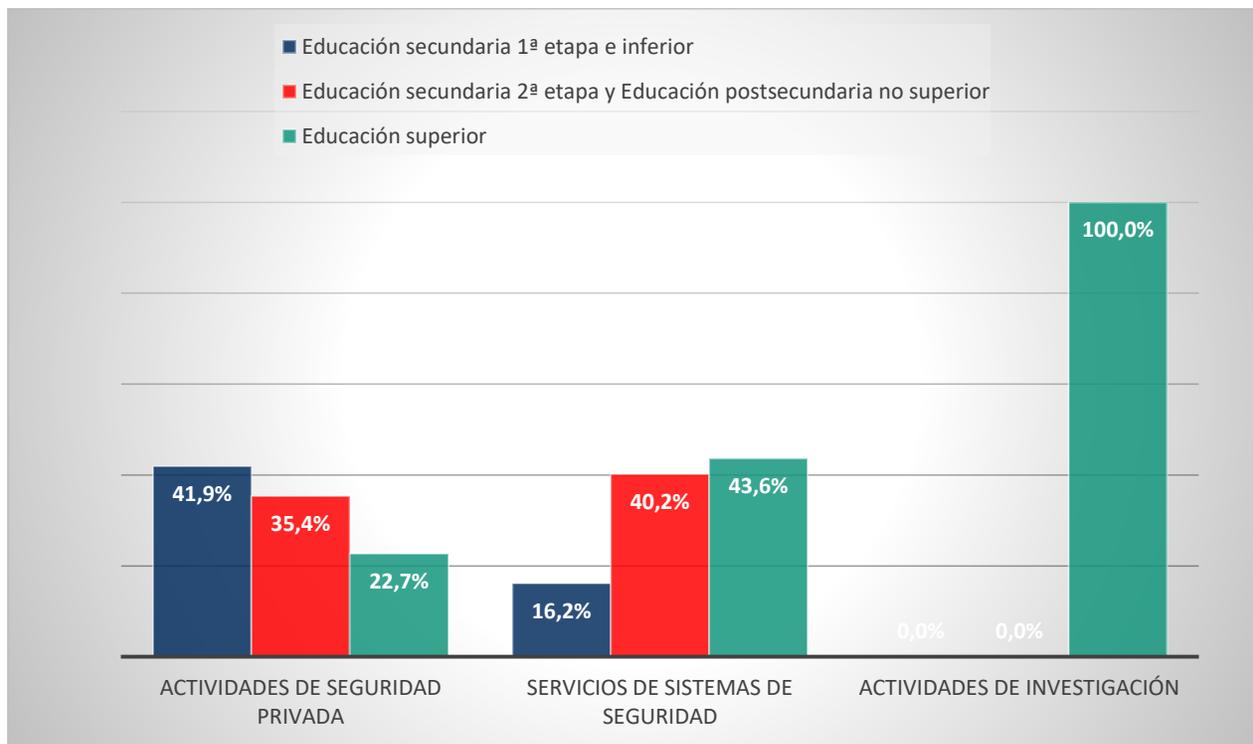
Se trata de un sector con un **nivel de cualificación medio**, en el que el 38,8 % de las personas asalariadas cuenta con estudios secundarios básicos, un 35,4 % ha realizado estudios secundarios avanzados o postsecundarios y un 25,8 %, cuenta con estudios superiores.

Por subsectores, el nivel de cualificación es mucho más alto en las *Actividades de investigación* y en los *Servicios de sistemas de seguridad*, donde las personas asalariadas con estudios superiores representaron el 100 y el 43,6 % respectivamente.

En las *Actividades de seguridad privada* el grupo de cualificación más bajo es mayoritario, con un 41,9 % del total.

Tanto en las *Actividades de seguridad privada* como en los *Servicios de sistemas de seguridad*, se observa un mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores que de hombres (39,2 % vs 16,9 % en la primera y 58,9 vs 37,7 % en la segunda).

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO SEGÚN NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS Y ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

En el último año, el único grupo que ha incrementado el empleo ha sido el de mayor cualificación (7,3 %), mientras que los otros dos han sufrido una reducción de su plantilla: el de menor cualificación en un 10,1 % y el intermedio en un 8,4 %.

Se trata de tres actividades muy distintas, como muestran también los datos por ocupaciones. En las *Actividades de seguridad privada*, la mayor parte de la plantilla pertenece al grupo de *Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores* (85,9 %), es decir, son vigilantes de seguridad. En cambio, en los *Servicios de sistemas de seguridad*, se distribuyen mayoritariamente entre el mismo grupo anterior (55,2 %) y el personal técnico (31,5 %). Y en las *Actividades de investigación*, la mayoría corresponde al personal técnico (72,9 %).

Se ha producido una disminución de los *Técnicos y profesionales de apoyo* del 55,5 % respecto a 2021, así como de las *Ocupaciones elementales* (-19 %). En cambio, ha crecido el empleo de los *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (114,8 %).

El 94,2 % de las personas asalariadas tiene **nacionalidad** española y el 5,8 % restante, extranjera, esta última ubicada exclusivamente en las *Actividades de seguridad privada* y en los *Servicios de sistemas de seguridad*. El empleo extranjero procede fundamentalmente de Sudamérica (58,6 %) y Europa (32,2 %), seguidas de Centroamérica y Caribe (6,4 %) y África (2,8 %).

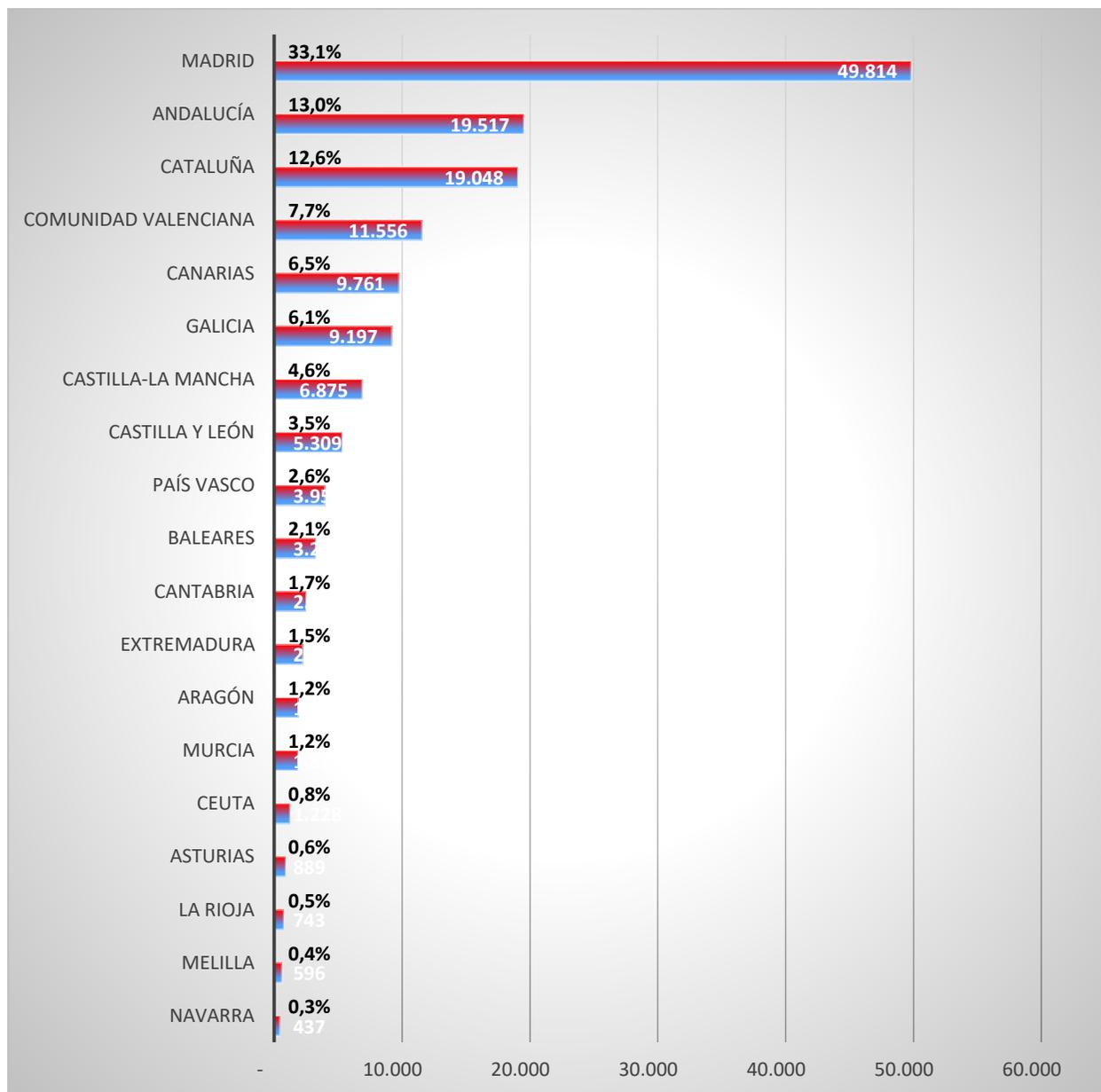
Respecto al año anterior, ha caído en mayor proporción el empleo asalariado de nacionalidad extranjera (34,4 %) que el español (3,5 %).

Si tenemos en cuenta la **comunidad autónoma** donde residen los trabajadores y las trabajadoras en España, es en Madrid donde se concentra el mayor porcentaje de empleo, con un 33,1 % del total, seguida de Andalucía (13 %), Cataluña (12,6 %) y Comunidad Valenciana (7,7 %). Estas cuatro comunidades aglutinan el 66,3 % del total de personas asalariadas del sector. Es decir, la mano de obra se encuentra muy concentrada en muy pocos territorios.

Las comunidades que han sufrido una mayor destrucción de empleo respecto al año pasado han sido Murcia (-65,3 %), Aragón (-44,8 %) y Asturias (-43,6 %), aunque en términos absolutos destacan las caídas de Cataluña (5.963 empleos menos), Comunidad Valenciana y Murcia (3.495 empleos menos cada una) y Castilla-La Mancha (2.063 empleos menos).

El empleo se ha incrementado sobre todo en Baleares (260,9 %), Extremadura (93,1 %) y Canarias (78,7 %), con significativos aumentos en términos absolutos en Canarias (4.298 empleos más), Galicia (2.998 empleos más), Andalucía (2.748 empleos más) y Baleares (2.340 empleos más).

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

El sector se caracteriza por una gran **estabilidad en el empleo** en cuanto al **tipo de contratos** que se realizan, sin atender al grado de rotación que pueda haber en el mismo. De hecho, el 86,7 % del personal tiene un contrato indefinido, lo que pone de manifiesto una **tasa de temporalidad del 13,3 %**.

Respecto al año anterior, se ha reducido en 1,7 puntos porcentuales la tasa de temporalidad (del 14,9 % en 2021 al 13,3 % en 2022) a favor de una mayor estabilidad en el empleo. Esto ha sido

consecuencia de una caída del empleo de las personas con contrato temporal del 14,1 % en el último año (3.562 empleos menos), mientras que el empleo de las personas trabajadoras fijas solo se ha reducido en un 3 % (4.072 empleos menos).

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL. 2021-2022

TIPO DE RELACIÓN LABORAL	2021	2022	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN RELATIVA
Indefinida	134.730	130.658	-4.072	-3,0%
Temporal	23.534	19.972	-3.562	-15,1%
TOTAL	158.264	150.630	1.387	-4,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

El *Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad* en su artículo 19 obliga a las empresas a tener un 65 % de personas trabajadoras indefinidas en plantilla, aunque excluye de este cómputo a aquellas cuya antigüedad sea igual o inferior a un año y a los contratos por obra o servicio determinado.

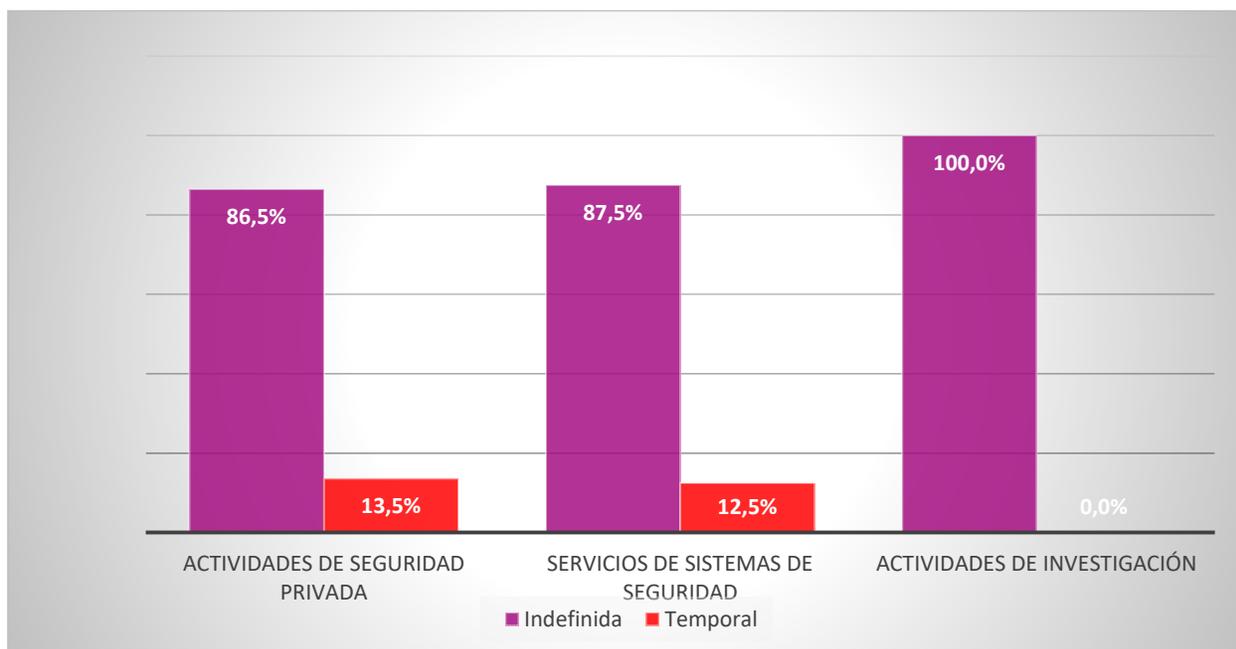
Las mayores tasas de temporalidad se registraron en las *Actividades de seguridad privada* (13,5 %), destacando las *Actividades de investigación*, donde el 100 % de las personas asalariadas tiene un contrato indefinido. Y en general fueron más altas para las mujeres (16 %) que para los hombres (12,2 %).

Dentro del grupo de personas asalariadas con contrato indefinido, solo un 1,2 % son de carácter **fijo-discontinuo** y todas ellas ubicadas en las *Actividades de seguridad privada*.

En lo que respecta a la contratación temporal, y dadas las características de los servicios, el **contrato más utilizado** es el de obra o servicio (25,6 %), seguido de los eventuales por circunstancias en la producción (22,9 %) y los de interinidad (11,6 %).

La **duración media de los contratos temporales** cuya duración es superior a un mes es de 5,2 meses (4,9 meses para los hombres y 5,8 meses para las mujeres). En cuanto a los contratos de duración inferior al mes, la media es de 1,4 días.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR TIPO DE RELACIÓN LABORAL Y ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

Y se trata de un sector en el que la mayoría de las personas empleadas trabaja a **tiempo completo** (95,6 %), alcanzando en las *Actividades de investigación* el 100 %.

La tasa de parcialidad es ligeramente superior los *Servicios de sistemas de seguridad* (7,5 %) que en las *Actividades de seguridad privada* (7,4 %).

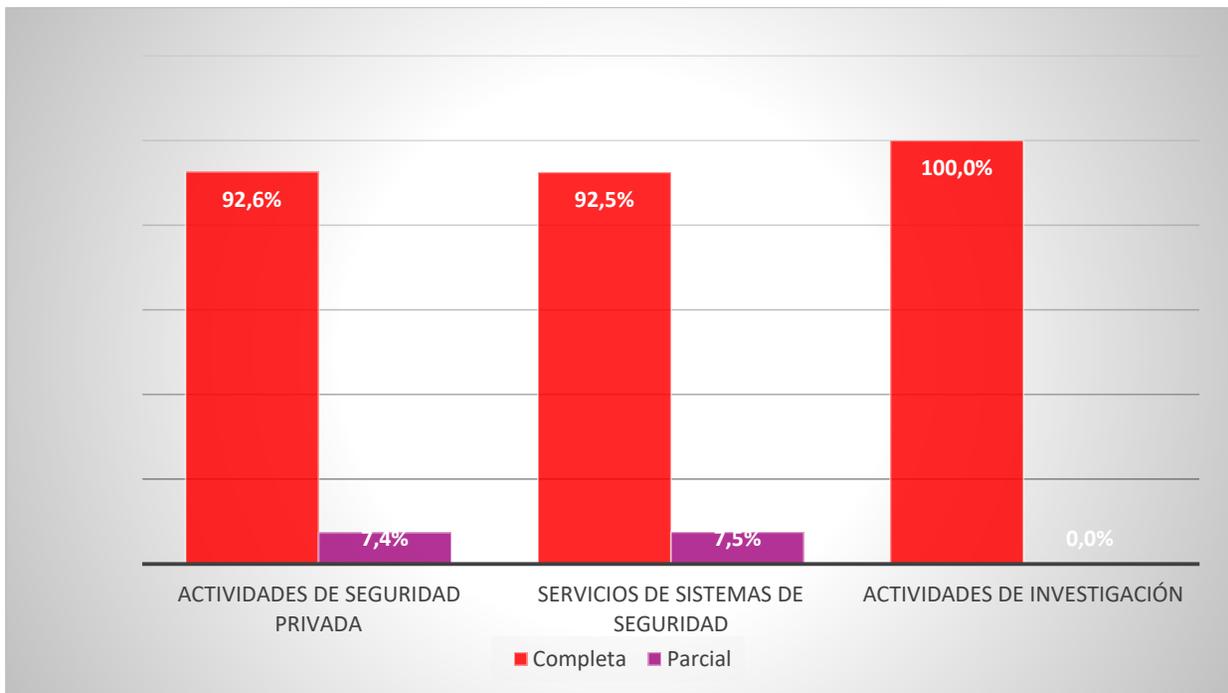
Respecto al año pasado, el empleo de las personas asalariadas a tiempo parcial se ha reducido en mayor proporción (-5,2 %) que el de las personas a tiempo completo (-0,3 %), de manera que la tasa de parcialidad ha caído desde el 4,6 % registrado en 2021 al 4,4 % de 2022.

Los porcentajes de parcialidad son más elevados para las mujeres (13,7 %) que para los hombres (5 %).

De hecho, las mujeres realizan 36,89 horas efectivas a la semana, muy por debajo de la media de los hombres (39,93 horas semanales). La media para todo el sector es de 39,10 horas semanales efectivas.

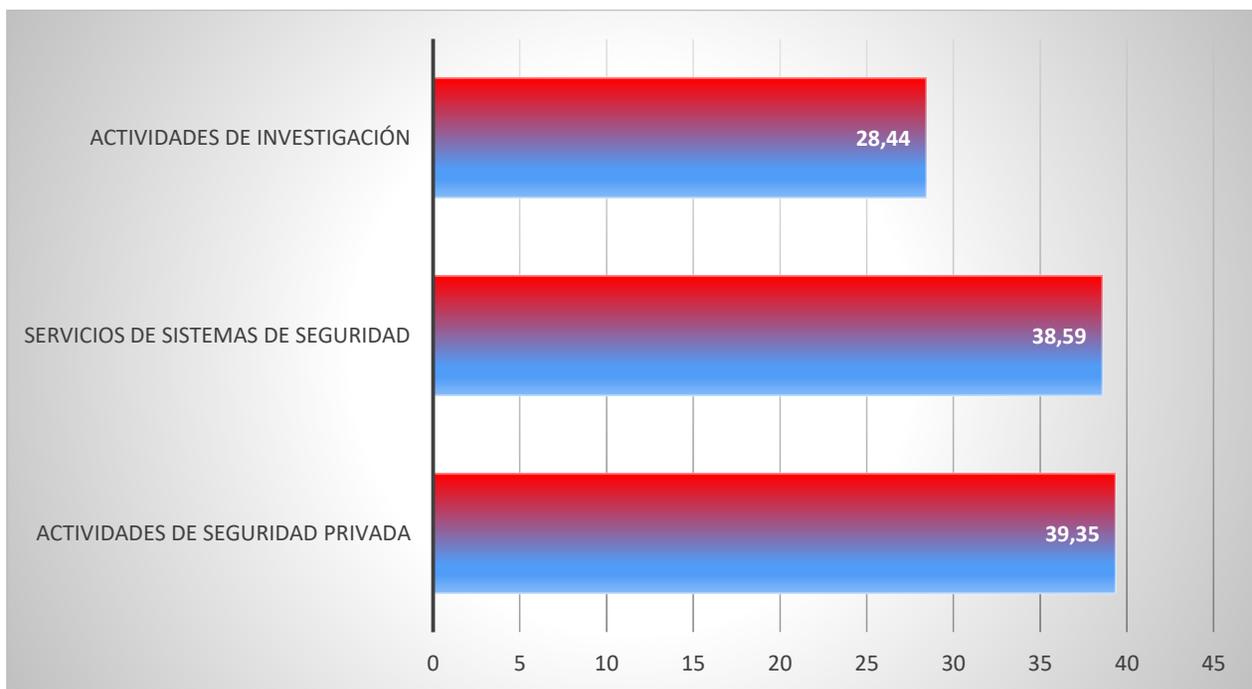
Por sectores, en las *Actividades de seguridad privada* es donde se realiza la mayor jornada media (39,35 horas semanales) y en las *Actividades de investigación* donde efectúa la menor (28,44 horas semanales).

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR TIPO DE JORNADA Y ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

JORNADA MEDIA EFECTIVA POR ACTIVIDAD. 2022



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa. Segundo Trimestre.

5. MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DISTRIBUCIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS POR ÁMBITO. Nº EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS AFECTADAS

ÁMBITO	Nº CONVENIOS COLECTIVOS	Nº EMPRESAS	Nº PERSONAS TRABAJADORAS
Sector (estatal)	1	408	91.975
Empresa	34	34	11.687

Fuente: Base de datos de convenios colectivos de FeSMC-UGT

El “*Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2022*” regula las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras del sector. Fue suscrito con fecha 15 de octubre de 2021, de una parte por las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, CC.OO.-Hábitat y FTSP-USO, en representación del colectivo laboral afectado (BOE 12.01.22).

Se garantiza la ultraactividad del convenio, de tal modo que el mismo seguirá vigente en todo su contenido hasta ser sustituido por otro del mismo ámbito. Ello garantiza el derecho a la subrogación, que resulta vital para el sector, así como el resto de aspectos normativos, laborales y económicos.

Tras la reforma laboral de 2012 y la prioridad aplicativa del convenio de empresa que esta impulsó, numerosas empresas firmaron convenios propios a costa de reducir salarios y reducir calidad, rompiendo la tradicional hegemonía del convenio estatal. FeSMC-UGT ha respondido desarrollando actuaciones, tanto jurídicas como de acción sindical, contra este tipo de convenios para erradicar del sector un modelo de empresas que en nada benefician ni a las personas trabajadoras ni a los propios usuarios.

Las partes han acordado un **incremento retributivo** equivalente a un 2 % en todos los conceptos.

De acuerdo con el convenio actual, las **retribuciones** del personal están constituidas por el sueldo base y los complementos del mismo:

- **Complemento personal de antigüedad:** trienios hasta el 31/12/96 sin actualización; quinquenios a partir del 1/1/97. La acumulación de trienios y quinquenios no podrá suponer más del 10 % del salario base a los 5 años, del 25 % a los 15 años, del 40 % a los 20 años y del 60 % a los 25 años o más.
- **Complementos de puesto de trabajo:**

- a) Peligrosidad: el personal operativo de vigilancia y transporte de fondos y explosivos que, por el especial cometido de su función, esté obligado por disposición legal a llevar un arma de fuego, percibirá mensualmente este complemento salarial. El plus de peligrosidad oscila entre los 153,82 euros al mes del vigilante de seguridad y los 180,04 euros al mes del vigilante de seguridad de explosivos para 2022. Se garantiza, además, a todos los vigilantes de seguridad del servicio de vigilancia que realicen servicios sin arma la percepción de un plus de peligrosidad mínimo de 20,59 euros al mes para 2022.
- b) Plus escolta: 267,61 euros al mes como mínimo para 2022.
- c) Plus de actividad, que oscila entre los 11,06 y los 179,73 euros al mes para 2022.
- d) Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas: 10 % del salario base.
- e) Plus aeroportuario: 0,71 euros por hora efectiva de trabajo en 2022.
- f) Plus de radioscopia aeroportuaria: 1,25 euros por hora efectiva de trabajo para 2022.
- g) Plus filtro rotación: 0,63 euros por hora efectiva de trabajo en 2022.
- h) Plus de productividad/variable (aeropuertos)
- i) Plus de radioscopia básica: 0,17 € por hora efectiva de trabajo en 2022.
- j) Plus de trabajo nocturno (entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente): tablas.
- k) Plus de fines de semana y festivos-vigilancia: 0,87 euros por hora en 2022.
- l) Plus de residencia de Ceuta y Melilla: 25 % del salario base.

- **Complementos de cantidad o calidad de trabajo:**

- a) Horas extraordinarias
- b) Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja: 71,38 euros o un día de descanso en 2022.

- **Complementos de vencimiento superior al mes:** gratificaciones de julio, Navidad y marzo (sueldo base + complementos personales + parte proporcional del plus peligrosidad).

- **Indemnizaciones o suplidos:**

- c) Plus de distancia y transporte: 1.413,96 euros al año en 2022.
- d) Plus de mantenimiento de vestuario: que oscila entre los 58,60 euros y los 99,35 euros al mes para 2022.

Se podrán pedir **anticipos** de hasta el 90 % del importe de la retribución total mensual (art. 39).

TABLAS DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL OPERATIVO. 2022

Cifras en Euros

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS PELIGRO SIDAD	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	TOTAL
Habilitado:						
Vigilante de Seguridad Transp. Conductor	1.099,20	153,82	179,73	117,83	97,94	1.648,52
Vigilante de Seguridad Transporte	1.049,76	153,82	179,73	117,83	96,85	1.597,99
Vigi. de Seg. Transp. Explosivos Conductor	1.099,20	163,81	130,35	117,83	97,94	1.609,13
Vigilante de Seg. Transporte Explosivos	1.049,76	163,81	130,35	117,83	96,85	1.558,60
Vigilante de Explosivos	992,94	180,04	34,34	117,83	95,97	1.421,12
Vigilante de Seguridad	992,24	20,59		117,83	96,01	1.227,37
Guarda Rural Escolta	992,94	171,97		117,83	99,35	1.382,09
	992,94	151,47		117,83	98,90	1.361,14
No habilitado:						
Operador de seguridad	918,68			117,83	58,60	1.095,11
Contador-Pagador	921,88		68,68	117,83	62,28	1.170,67

Fuente: Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

El artículo 52 del Convenio Colectivo Estatal de las empresas de seguridad establece que **la jornada de trabajo** será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 162 horas. Asimismo, si una persona trabajadora por las necesidades de servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio, en los dos meses siguientes.

Trabajo nocturno: se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Descansos:

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) por especial urgencia o perentoria necesidad y b) en el trabajo a turnos.

Si la jornada de trabajo fuera partida, la persona trabajadora tendrá derecho, al menos, a dos horas y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, salvo pacto en contrario.

Para el personal no operativo, el descanso será de hora y media entre jornada y jornada, salvo pacto en contrario.

Personal de vigilancia en entidades de crédito: los trabajadores y las trabajadoras de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la dirección de cada empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para dicho personal, la jornada será de 1.782 horas.

Participación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras: las empresas someterán a la aprobación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación será informada igualmente de la organización de los turnos y relevos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas solo están obligadas a facilitar a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- b) Cuando hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- c) Cuando esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- d) Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Las personas trabajadoras podrán intercambiarse los turnos de trabajo entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Con el mismo fin de conciliar la vida laboral y familiar, se establecerá un **sistema de cuadrantes anuales respecto de los servicios fijos y estables** sobre la base de unos criterios que se establecen en el convenio, quedando por tanto al margen los servicios de naturaleza esporádica, aquéllos cuya concreción horaria sea de imposible determinación o aquellos otros cuya implantación y desaparición están ligados a la existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridad en atención a circunstancias específicas. Además de tener en cuenta lo anterior, se entenderá que un servicio es fijo o estable, cuando su duración prevista sea igual o superior a un año.

Dichos **criterios** son los siguientes:

- a) El cuadrante será entregado a las personas afectadas y a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras. Dicha entrega se hará efectiva un mes antes de que el mismo surta efecto.
- b) Con el objeto de ajustar eficientemente el volumen necesario de plantilla a las especificidades estructurales de este tipo de cuadrantes, el mismo se confeccionará partiendo de garantizar una jornada anual de 1.782 horas efectivas de trabajo, en los supuestos de jornada a tiempo completa o del número de horas de contrato en los supuestos de contratación parcial.

Para dotar de la flexibilidad necesaria, únicamente en casos de servicios fijos o estables, la empresa confeccionará un cuadrante anual, cuyo cómputo en jornada mensual, a tiempo completo, oscilará en una horquilla de 144 a 176 horas, excepto en el mes de febrero que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tiempo parcial, esta horquilla se ajustará proporcionalmente a la jornada laboral contratada. En dicho cuadrante se recogerán los días de servicio, los descansos y el/los periodo/s de vacaciones correspondientes, manteniéndose en el mismo una frecuencia de trabajo, descanso y turnos equilibrada entre todo el personal que realice el servicio, teniendo siempre como horizonte la garantía de las 1.782 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, o la cantidad de horas resultante en los contratos a tiempo parcial, todo ello sin perjuicio de las horas extraordinarias que la persona trabajadora pudiera realizar de forma voluntaria.

La aplicación de esta forma de distribución irregular de la jornada mensual no implicará variación alguna respecto de la forma en que se devengan y abonan las remuneraciones ordinarias pactadas en el convenio, debiendo percibirse la remuneración de las tablas salariales fijadas en el convenio, con independencia del número de horas efectivamente realizadas.

- c) Se respetará de forma mensual, en dicho cuadrante, la libranza de un fin de semana ininterrumpido, siendo este fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose el cómputo de éstas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes. Esto no será de aplicación al personal adscrito voluntariamente a servicios de fin de semana, al contratado expresamente para estos días, a aquel que esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente, y cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla, que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.
- d) La persona trabajadora libraré, al menos, uno de las dos siguientes noches: 24 de diciembre o 31 de diciembre.
- e) Si las condiciones contractuales entre la empresa de seguridad y el cliente cambiasen, y éstas supusieran una modificación en la organización del servicio, el cuadrante podría sufrir las

modificaciones necesarias para adaptarlo a la nueva situación. Igualmente, lo anterior afectará a aquellos supuestos donde la empresa se vea obligada a variar el cuadrante por motivos ajenos a su voluntad. Estas variaciones deberán ajustarse a los criterios establecidos en el anterior apartado b), siendo informada la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

- f) En cualquier caso, y si se producen necesidades justificadas para la cobertura de un servicio imprevisto en el lugar de trabajo, la empresa, preferentemente, ofertará su prestación al resto de las personas trabajadoras asignadas a dicho servicio, sin perjuicio del percibo de las horas extraordinarias que, en su caso, correspondan.
- g) El cuadrante anual estará en todos los casos ligados al lugar de prestación (servicio), de forma que si por cualquier motivo la persona trabajadora es asignada a un nuevo lugar de prestación (servicio), asumirá el cuadrante disponible de esta nueva asignación. Asimismo, en caso de subrogación, la nueva adjudicataria mantendrá el cuadrante hasta la finalización de su vigencia.
- h) Dada la enorme dificultad operativa que supone la implantación práctica de este tipo de cuadrantes anuales que ya se viene realizando, expresamente se acuerda que como mínimo el 65 % de los servicios de la empresa dispondrá de cuadrante anual, afectando, exclusivamente, a los servicios fijos o estables en los términos antes expuestos.

Cambio de sistema de cómputo: en el caso de que a lo largo del año se produzcan cambios de servicios fijos o estables a no fijos y no estables o viceversa, el defecto o exceso de horas que en ese momento del cambio tenga la persona trabajadora, se liquidarán en los siguientes términos:

- a) Si existe exceso de horas, se abonará el mismo en concepto de horas extraordinarias en el mes siguiente al del cambio producido o se compensarán en los términos dispuestos en el artículo 53 de este convenio.
- b) Si existe defecto de horas, deberán ser recuperadas a lo largo del resto del año natural o en el plazo de dos meses si el cambio se produce en los dos últimos meses del año.

Otros acuerdos para el cómputo de jornada: las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, se respetarán los acuerdos existentes o los que puedan pactarse entre la representación de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa en aquellos servicios que, por sus características actuales o históricas, pudieran quedar afectados por los criterios anteriormente expuestos.

Cómputo de jornada en transporte de fondos y manipulado de efectivo: las jornadas de trabajo o calendario laboral para el Transporte de Fondos y manipulado, se fijarán anualmente y con un mes de antelación al inicio del nuevo año. El calendario laboral se pactará entre la representación

de los trabajadores y las trabajadoras y la empresa, atendiendo a las características especiales de cada delegación donde constaran los días laborales, y festivos de cada Comunidad, así como la hora de entrada y quedando garantizada la jornada diaria que se pacte. Cada persona trabajadora recibirá copia de su calendario anual.

Normas comunes: dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo en las Compañía Privadas de Servicios de Seguridad, debiéndose respetar siempre la jornada máxima de la persona trabajadora.

La representación legal de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la empresa velarán por el efectivo cumplimiento de lo dispuesto en este artículo para una equitativa distribución de trabajo entre las plantillas, de forma que no se produzcan por exceso o por defecto relevantes diferencias en el tiempo de trabajo.

En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado la persona trabajadora con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

El pasado 21 de octubre las organizaciones sindicales UGT, CCOO, USO y las patronales Aproser y Asecops rubricaron un nuevo convenio colectivo que garantiza incrementos salariales del 16 % en cuatro años (6 % en 2023, 4 % en 2024, 3 % en 2025 y 3 % en 2026) y una cláusula de revisión salarial ligada al IPC (topada al 2 %), además de salvaguardar y mejorar aspectos relativos a jornada, contratos de relevo, digitalización o antigüedad e incapacidad temporal (IT).