

NÚMERO DE EMPRESAS AUTORIZADAS

1.107

Nº de empresas en activo —————→ 775

De los cuales:

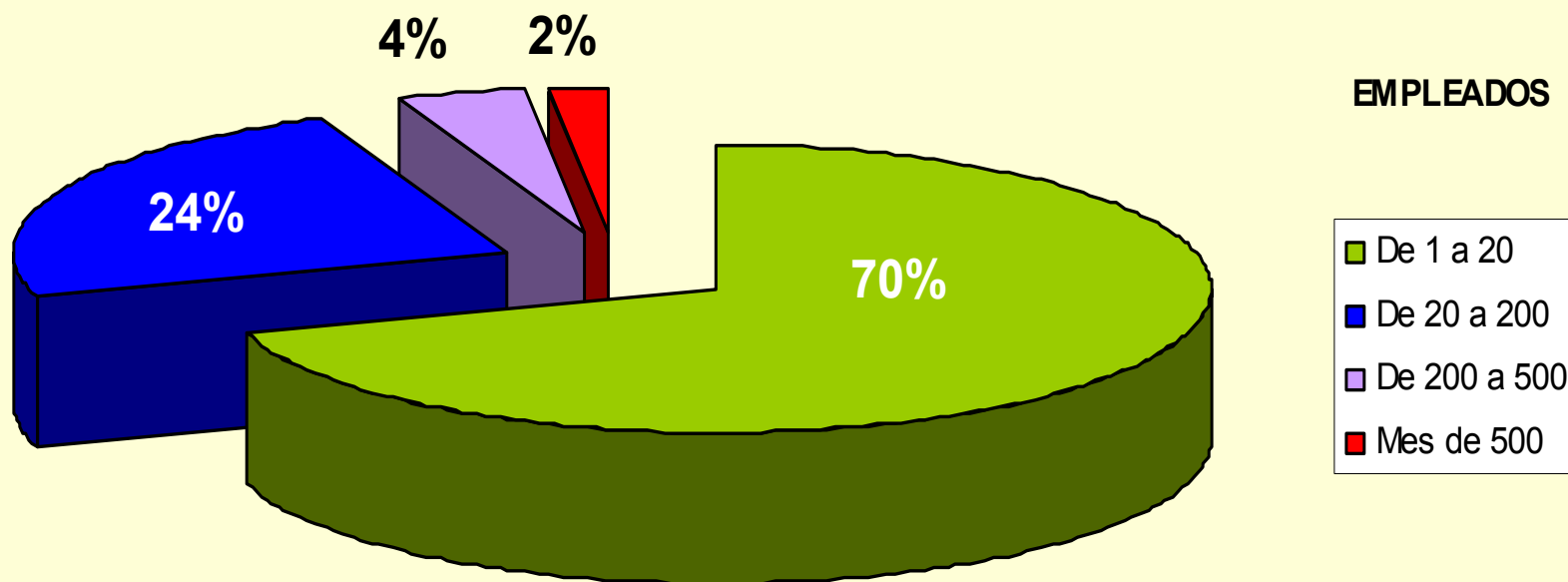
Sólo hacen vigilancia y protección de bienes —————→ 337

Las dedicadas a instalación de sistemas —————→ 547

De alarmas o CRA —————→ 117

Transporte de fondos —————→ 7

EMPRESAS POR TAMAÑO



EMPRESAS EN CATALUÑA

210/215	Cataluña
170	Autonómica
40 / 45	Pluriautonómica
39	Vigilancia i protección
137	Instalación y mantenimiento
1	Transporte de explosivos
1	Custodia de explosivos
8	Central receptora de alarmas
2	Planificación i asesoramiento
150	Jefes de Seguridad

VIGILANCIA Y SEGURIDAD EN CATALUÑA 2006

	Vigilantes	Auxiliares
Cataluña	10.000	20.000
Barcelona	8.000	16.000

EL NEGOCIO PROCEDE:

70% DEL SECTOR PRIVADO / 30% DEL SECTOR PÚBLICO

EMPLEADOS:

De más de 45 años	13%
Masculinos	87%
Femeninos	13%
Contratación Indefinida más del	80%
Índice de rotación	45%

**** Se necesitan mas de 20.000 nuevos vigilante de seguridad habilitados ****

PROBLEMÁTICA

● La Ley y el Reglamento hacen un “monopolio” del concepto vigilancia, que es inaplicable.

- Garajes
- Aparcamientos
- Zona azul
- Zona verde
- Urbanizaciones abiertas

PROBLEMÁTICA

Las tareas que realiza el personal V. S. Pueden ser desempeñadas por otro personal.

- Abrir puertas exteriores
- Rondas interiores multifunción
 - Mantenimiento
 - Limpieza
 - P. R. L.
 - Atención de visitas
- Control de accesos: la Ley se refiere al control de seguridad en el acceso (rayos X, arcos detectores), no a la verificación del derecho de acceso (ejemplo: cines, espectáculos, deportes, conserjes, porteros, etc.)

PROBLEMÁTICA CON LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Actual:

- El personal de Seguridad, solo puede hacer seguridad.

Realidad:

- El personal de Seguridad tiene el monopolio de realizar la seguridad y además puede y debe de realizar pequeñas tareas administrativas.

SECTOR DE 1975–1992

- Reconocimiento del Vigilante como Agente de Autoridad
- Servicio siempre con armas
- Solicitar autorización para realizarlo sin armas

SECTOR DE 1992–2006

- Es un auxiliar del agente de autoridad
- Servicio siempre SIN armas
- Solicitar autorización para realizarlo con armas

Carencia RRHH:

- Sector Terciario
- Rechazo a trabajos mal pagados
- Bajo índice de paro
- Mala imagen de la profesión (Segurata)
- Uno de los sectores que mas crecerá a medio plazo en España

Soluciones:

- Solo económicas:

- Aumento convenio

- Para ser efectivo

- Importante aumento

A favor:

- Sindicatos
- Patronal

En contra:

- Los compradores (los clientes)
- El Gobierno
- La opinión pública

Otras figuras en “Seguridad”

- Bomberos de empresa: regulado por La Generalitat

No se ha desarrollado el decreto de formación y titulación.



Soluciones:

Una filosofía de empresa que genere una baja rotación.

Reflexión:

- Muchas empresas quedan por las noches en manos exclusivamente de personal de mantenimiento o de limpieza. Sin ningún tipo de control administrativo.
- En otros casos, ese personal tiene libertad de acceso de recorrido en las instalaciones del cliente.

Personal del Este:

A favor:

- Legislación de la U.E.
- Colectivos ya instalados en España (rumanos)

En contra:

- Idioma
- Acreditación

- Otros oficios no lo requieren y son mas lucrativos

Personal de Centro / Sud-América:

A favor:

- *Idioma*
- *Cultura (religión)*
- *Posible doble nacionalidad (hijos de españoles)*
- *Paralelismo con lo realizado en el Ministerio de Defensa.*
- *Muchos ya trabajan como Auxiliares*

En contra:

- *Modificar la ley 23/92*

SOLUCIONES:

Mejorar, por parte de aquellos que integramos el sector, la imagen del mismo mediante un plan global de comunicación, que incida en reflejar los aspectos positivos del trabajo que realizamos, cambiando la actual tendencia que se centra en noticias negativas.

diseñar un “Plan de Carrera” que ofrezca perspectivas profesionales a todos los trabajadores del sector, siendo capaces de asociar la capacitación y el progreso profesional.

solicitar los cambios normativos precisos para recuperar el carácter de agente de la autoridad y aquellas garantías que sean necesarias para el trabajador, en la prestación de su servicio.

continuar incentivando los aspectos más penosos de la profesión como la turnicidad, la nocturnidad y la festividad, pues si bien son inherentes a la profesión, deben ser compensados de manera que sean más llevaderos.

Formar a los mandos intermedios para que sean capaces de motivar al personal, cambiando ciertos sistemas basados en la autoridad y en el control, por otros de seguimiento y apoyo que sean más asumibles.

Abordar la próxima negociación colectiva desde la realidad de este problema y trazar soluciones reales al problema retributivo. En cuanto a su distribución, así como valorando experiencia y especialidades.

Facilitar a los trabajadores la conciliación entre la vida laboral y la familiar y social, estudiando sistemas alternativos a los turnos rotativos, por ejemplo, constituyendo retenes en las empresas para la atención de las eventualidades, de manera que no tengamos que molestar a trabajadores en su días de descanso. Facilitemos cuadrantes de trabajo lo más extensos posible, de manera que lo trabajadores puedan organizar su vida social con anticipación y no a tres días vista. Demos la consideración que merece al trabajo nocturno, intentando alternativas que minimicen sus efectos negativos, intentando su compensación no solo con incrementos salariales, que también, sino con modelos organizativos distinto, facilitando mayor tiempo de descanso entre jornadas y cambios de turno.

Seamos conscientes del trastorno que supone en las grandes ciudades los desplazamientos hasta el centro de trabajo. Cumplamos el convenio colectivo y procuremos situar a los trabajadores en los puestos más cercanos a sus domicilios. Revisemos el concepto de macroconcentración urbana en el convenio, ya que si bien, supone un ahorro de costos a las empresas, constituye en si mismo, un problema añadido para la permanencia en la profesión, ya que a las dilatadas jornadas de trabajo añadimos el tiempo de desplazamiento, que en no pocas ocasiones supone la realización de decenas de kilómetro y la pérdida de varias horas sin ningún tipo de compensación.

Facilitemos a los trabajadores las relaciones con el resto de departamentos de la empresa, siendo conscientes de los trastornos que les supone tener que desplazarse a la empresa para cualquier eventualidad o reclamación. Podemos poner en servicio líneas de atención telefónica que sirvan para atender lo problemas cotidianos, ya sean simples reclamaciones de cantidades o peticiones de cambio de servicio. Humanicemos los departamentos de operativa y personal, de manera que el trabajador se sienta parte de la empresa y no un mero producto.

Utilicemos a los mandos intermedios en este proceso, hagamos que sean portadores de sus reclamaciones y solicitudes, implicándolos en la solución de las mismas. No en pocas ocasiones, suelen ser para el trabajador el único contacto con la dirección de la empresa y el patrón por el que van a medir la calidad humana de la misma.

INTERACCIÓN DEL PERSONAL AUXILIAR

Solicitar de la Administración la autorización de incluir Auxiliar/es por Vigilante/s en aquellos servicios en donde exista al menos un Vigilante que los tutele.