Nº 49 - Octubre 2025

BOLETÍN

INFORMATIVO

UGT

Seguridad Privada y
Servicios Auxiliares
FeSMC

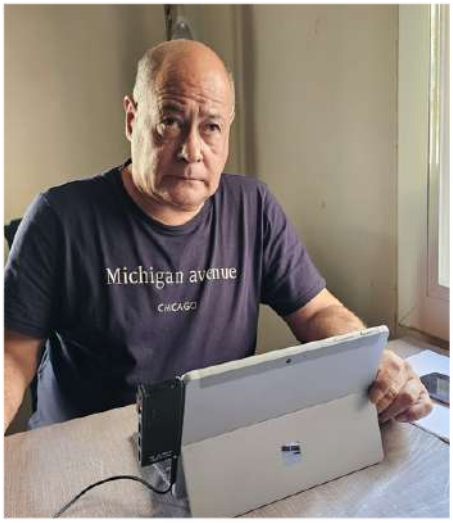
@SegServAuxiliares

@SeguridadFeSMCUGT

@SegFeSMCUGT

@seguridad.fesmcugt.org

EDITORIAL



Negociación colectiva convenio de empresas de seguridad

No debemos olvidar el papel fundamental que realizan los vigilantes de seguridad privada en pleno contacto con la ciudadanía, actuando en todo tipo de instalaciones públicas y privadas.

Precisamente esta situación merecer reforzar por parte de las empresas la calidad en los propios servicios unido a mejorar las condiciones sociales, laborales y económicas del colectivo. Bajo este planteamiento hemos acordado una plataforma que en su conjunto recoge en gran parte la sensibilidad de un número importante de personas trabajadoras y que en la reunión de hoy vamos a mantener en su totalidad.

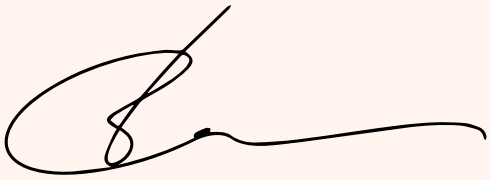
En relación a la propuesta conjunta realizada por las asociaciones empresariales desde UGT debemos en primera instancia dar contestación en la siguiente forma.

- En cuanto al absentismo volver a insistir que viene relacionado con la precariedad laboral, precisamente afecta en mayor medida a los sectores más precarios. La reducción del absentismo pasa por mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas del colectivo y no con ningún tipo de reducción de prestaciones.
- El transporte de fondos en su presente y futuro en la actividad y en las condiciones laborales de las personas trabajadoras debe sutarse en una mensa específica, donde las empresas hasta la fecha han estado ausentes y no puede ser utilizada en la negociación para intentar reducir derechos laborales o taponar la propia negociación del convenio.

- En cuanto a la vigencia del convenio y clausula de revisión salarial, no podemos valorar la misma si las asociaciones empresariales siguen manteniendo un incremento salarial que queda muy por debajo de las expectativas sindicales y del conjunto del sector.

- Sobre el leguaje inclusivo, mejorar la redacción del convenio, cuadrantes mensuales y anuales, categorías, macro concentraciones urbanas, vacaciones en subrogación, permisos retribuidos, para UGT, más allá de la voluntad de negociación manifestada hoy por parte de las asociaciones empresariales , se debe avanzar en redactados concretos para seguir avanzando.
- Abordar los coeficientes reductores en forma conjunta es vital para el presente y futuro de la actividad ante las nuevas tecnologías. Los vigilantes de seguridad merecen una jubilación anticipada mediante coeficientes reductores y también mediante un compromiso firme de utilización de los contratos de relevo. UGT colaborará en el estudio planteado por las asociaciones empresariales que lleve a una solicitud conjunta de coeficiente reductores, si bien, se reserva presentar los mismos como sindicato si conjuntamente no fuera posible.

En definitiva, UGT solicita a las asociaciones empresariales contar con redactados suficientes para impulsar la negociación, así como, un mayor análisis y respuesta conjunta a otros temas abordados en la plataforma sindical que permitan de forma real y efectiva mejorar las condiciones del colectivo.



DIEGO GIRÁLDEZ

EL FUTURO CONVENIO DE SEGURIDAD PRIVADA:

ASÍ ENCARA UGT LA NEGOCIACIÓN

El secretario estatal de FeSMC-UGT, sindicato con mayor representatividad en la mesa, detalla a 'Escudo Digital' cuáles son sus principales demandas y prioridades.

El sector de la seguridad privada en España se prepara para afrontar uno de sus momentos más decisivos de los últimos años. El pasado 23 de septiembre se constituyó la mesa negociadora del próximo Convenio Colectivo Estatal de Seguridad Privada, que regulará las condiciones laborales de más de 80.000 profesionales en el territorio nacional.

La mesa está integrada por las patronales APROSER (70% de representatividad y 11 puestos), ASECOPS (15% y 2 puestos) y FES (15% y 2 puestos), así como por las organizaciones sindicales Federación de Servicios, Movilidad y Consumo (FeSMC) de UGT (42,41% y 6 puestos), Comisiones Obreras del Hábitat (30,22% y 4 puestos), FTSP-USO (23,71% y 3 puestos), CIG (1,94% y 1 puesto) y ELA (1,72% y 1 puesto).

El ámbito de esta negociación colectiva es estatal para todas las partes, salvo en el caso de CIG y ELA, cuya participación se circunscribe a sus marcos de representación en Galicia y el País Vasco, respectivamente.

Con el propósito de arrojar luz sobre las prioridades y retos que marcarán esta negociación, hemos conversado con Diego Giráldez, responsable estatal de seguridad privada en FeSMC-UGT, el sindicato con mayor representatividad en la mesa, así como con Jorge Salgueiro, fundador y presidente de AECRA, y asesor jurídico con experiencia en anteriores procesos negociadores en los que ha participado invitado por APROSER.

También nos hemos puesto en contacto con APROSER, la organización empresarial con mayor peso en la mesa, pero ha declinado hacer declaraciones a la espera de la evolución de las conversaciones.

Este primer artículo lo centraremos en la visión de FeSMC-UGT. El eje de su propuesta son los incrementos salariales, acompañados de mejoras en las condiciones laborales y de medidas de "anticipación al cambio", un enfoque alineado con las directrices europeas que busca preparar al sector frente a transformaciones, en especial las vinculadas a la digitalización y la tecnología.

Subida salarial del 16%, aún insuficiente
Para Diego Giráldez, el convenio actual, vigente hasta el 31 de diciembre de 2026, marca un punto de partida relevante: ha supuesto un incremento salarial acumulado del 16% en cuatro años, con una cláusula de revisión del 2% para proteger el poder adquisitivo frente a la inflación. "Fuimos capaces de situar un incremento salarial de un 16% en un momento extremadamente complicado, donde la inflación estaba disparada. Con ello garantizamos que el poder adquisitivo de 80.000 familias iba a estar por encima del IPC", afirma.

No obstante, el sindicato sostiene que esa subida no es suficiente. "Pese al 16% logrado, la seguridad privada sigue siendo uno de los empleos con salarios bajos y entendemos que necesita seguir impulsando aumentos salariales importantes, siempre por encima del IPC y con una cláusula de revisión salarial".

Reducción de jornada, permisos y pluses
Junto a la cuestión salarial, FeSMC-UGT pondrá sobre la mesa la reducción de la jornada a 37,5 horas semanales, una propuesta rechazada recientemente por el Congreso que contaba con el respaldo del sindicato. "Nosotros queremos seguir hablando de la reducción de jornada en el Convenio", señala Giráldez.

Otras pretensiones en las condiciones laborales pasan por mejorar los permisos retribuidos y aumentar los pluses de nocturnidad, festividad, penosidad y de residencia en Ceuta y Melilla, congelado desde hace años. "Estamos ante un sector que trabaja cuando los demás descansan. Y eso genera muchos problemas de conciliación de la vida laboral y familiar", advierte Giráldez.

Contrato de relevo y salida digna
El sindicato también quiere impulsar el contrato de relevo, que considera esencial para facilitar la jubilación anticipada y abrir nuevas oportunidades de empleo. "Es determinante en un sector cuya media de edad es de 54 años. Queremos que los trabajadores puedan jubilarse anticipadamente a los 63 años y que esas plazas se cubran con contratos indefinidos por otras personas que accedan al mercado laboral. Los vigilantes merecen una salida digna de la profesión", reivindica.

Anticipación al cambio: preparar al sector ante la tecnología
Según Giráldez, "todos estos puntos constituyen la parte troncal de nuestras reclamaciones", aunque FeSMC-UGT también apunta a otros asuntos que considera prioritarios, pero exceden la negociación colectiva. "Son temas que también repercuten en la vida y en las condiciones de los vigilantes de seguridad".

Entre ellos destaca su apuesta por la "anticipación al cambio", con la que la organización busca preparar al sector ante la transformación tecnológica que ya está en marcha. "Nos encontramos ante un modelo que avanza cada vez con más claridad hacia la implantación de la tecnología. Este tema ya lo estamos tratando en Europa en una mesa especifica, pero también debe abordarse en España desde el dialogo social, porque esta transición tecnológica va a demandar otros perfiles profesionales en el medio y largo plazo", advierte Giráldez.

Para afrontar ese reto, el sindicato considera clave fortalecer la formación profesional reglada como vía de acceso a la profesión y herramienta para preparar al sector ante nuevas competencias.

Revisar el redactado y reforzar la protección jurídica
Otro de los objetivos de FeSMC-UGT es mejorar el propio texto del convenio. "El redactado actual nos somete a judicializaciones continuas", denuncia Giráldez. En este sentido, el sindicato va a trasladar propuestas para su revisión, adaptándolo a un lenguaje más claro e inclusivo e incorporando los avances logrados en materia de igualdad y diversidad.

A estas cuestiones se suman otras de carácter estructural, como la exigencia de un nuevo Reglamento de Seguridad Privada que refuerce la protección jurídica y la autoprotección del personal, así como la aplicación de coeficientes reductores que reconozcan la dureza de la profesión y permitan adelantar la edad de jubilación.

Reforma de la Ley de Contratos Públicos y recado a la Administración
La organización también reclama una reforma de la Ley de Contratos Públicos, denunciando que en las licitaciones siguen primando las ofertas más baratas, lo que termina degradando las condiciones de los vigilantes. El mensaje también va dirigido a las administraciones, a las que insta a asumir su responsabilidad y a reconocer la importancia del sector de la seguridad privada, que desempeña una labor esencial junto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

“Hoy en día los vigilantes son, en muchos casos, el primer contacto con la ciudadanía en el metro, en un centro comercial o en edificios estratégicos. Las administraciones tienen que dar un vuelvo a esos contratos, no pueden seguir contratando servicios basándose únicamente en el coste, si valorar la calidad", recalca Giráldez.

Un sector con problemas de atractivo

FeSMC-UGT alerta de que la profesión ha perdido atractivo, pese a que el 95% de los contratos son indefinidos. Entre las causas señalan la elevada rotación, los bajos salarios, la falta de conciliación e incluso la propia imagen social de la actividad. *"Las acreditaciones para trabajar como vigilante pueden superar las 100.000, pero el número real de profesionales en activo es mucho menor porque muchos abandonan la profesión ante la precariedad de las condiciones"*, indica el representante sindical.

Ante este escenario, reclaman un cambio de rumbo que no solo implique a la Administración, sino también a la patronal. *"La patronal tiene que dejar de concebir el negocio como en los últimos 20 años y dar un paso hacia la mejora de las condiciones laborales".*

Un diálogo de meses que ahora debe convertirse en un convenio

Giráldez recuerda que el diálogo con empresas y sindicatos no empieza desde cero. "Dentro del Observatorio de Seguridad Privada llevamos meses trabajando con sindicatos y empresas sobre contratación pública, jubilación anticipada, reglamento de seguridad, formación profesional o anticipación al cambio. En algunas cosas estamos más de acuerdo y en otras menos, pero el diálogo social es permanente", explica.

Ahora, añade, el reto es que esas conversaciones cristalicen en compromisos firmes en la mesa de convenio.

"Tenemos margen de tiempo, pero no queremos que el proceso se dilate demasiado. Si la patronal viene dispuesta a mejorar las condiciones, abordaremos la negociación. Y si no, haremos lo que hemos venido haciendo en los últimos años: movilizar al colectivo", avisa.

Por último, en cuanto a la vigencia del próximo convenio, FeSMC-UGT rechaza que sea de corta duración. "Nuestra intención sería negociar un convenio de tres o cuatro años, no estar renegociando cada ejercicio, lo que genera mucha incertidumbre para las plantillas", argumenta Giráldez. Eso sí, advierte que la duración del convenio dependerá "de los logros que se puedan plasmar en él".

El desenlace de esta negociación marcará el futuro inmediato de un sector en el que sindicatos y patronal dialogan desde hace tiempo, aunque todavía está por ver si son capaces de alcanzar un acuerdo que se traduzca en mejoras reales para los trabajadores.

Este reportaje es el primero de una serie que analizará las distintas visiones en torno al convenio y, en la medida de lo posible, los avances que se produzcan en la mesa. El pasado viernes, 3 de octubre, tuvo lugar la segunda reunión, que Giráldez resume como "una primera toma de contacto, más una declaración de intenciones que un debate en profundidad". En la próxima entrega recogeremos la visión de Jorge Salgueiro (AECRA), que interpreta el nuevo convenio desde una perspectiva profesional marcada por la transformación digital, el cumplimiento normativo y la responsabilidad de la Administración.

Noticia Escudo DIgital.

EL JUZGADO

LEVANTA LOS EMBARGOS DE HACIENDA Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA DE SEGURIDAD PHOENIX

El Juzgado de lo Mercantil número 2 de Barcelona en auto dictado a fecha de 3 de octubre de 2025 procede al levantamiento de la totalidad de embargos trabados por parte de AEAT y TGSS sobre la empresa PHOENIX.

UGT en recientes fechas informó sobre la presentación de concurso por parte de PHOENIX, situación que afectaba aproximadamente a 800 personas trabajadoras en el territorio nacional.

Posteriormente en reunión mantenida con el AC se comunicaba a los sindicatos mayoritarios del sector la posibilidad de una oferta de adquisición de la unidad productiva en sede judicial que según la argumentación del propio AC adoptaba el compromiso de mantener a la totalidad de la plantilla así como la asunción de cualquier deuda que pudiera derivarse del mencionado concurso.

La situación del levantamiento de la deuda dictada hoy por el Juzgado debe imprimir celeridad al pago de la nómina de las personas trabajadoras de PHOENIX. Según fuentes de la Mercantil aseguran que dicho abono de nómina se ha producido en un porcentaje en el día de hoy y se espera poder llegar a la totalidad de la plantilla en los próximos días.

UGT en este proceso y más allá de la valoración que viene aconteciendo en el sector en este tipo de situaciones concursales, sigue insistiendo en que la prioridad deben ser las personas trabajadoras afectadas, en primer lugar garantizando el abono de la nómina y en segundo orden y no por ello menos importante, mediante el mantenimiento del empleo.

UGT va a seguir implementando esfuerzos y colaboración con las partes para que la situación concursal sea lo menos lesiva posible para las personas trabajadoras y sus familias como elemento prioritario para el Sindicato en este momento. Tiempo habrá para depurar responsabilidades en esta materia.

LA AUDIENCIA NACIONAL

DA LA RAZON A UGT Y ANULA LAS MODIFICACIONES IMPUESTAS POR CHUBB IBERIA

La Audiencia Nacional ha estimado íntegramente la demanda interpuesta por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT), frente a CHUBB IBERIA, S.A., al declarar nulas las modificaciones de jornada, horario, ticket-comida y tiempo de trabajo que la empresa impuso de manera unilateral al personal técnico de servicios.

La sentencia, dictada el 6 de octubre de 2025, considera que las decisiones de la empresa constituyen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y que se adoptaron sin seguir el procedimiento legal previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, lo que implica su nulidad.

La resolución judicial señala que CHUBB IBERIA alteró de forma sustancial la jornada, pasando de una jornada partida de 8:00 a 17:30 horas a una jornada continua de 7:30 a 15:30, suprimiendo además el ticket-comida y dejando de computar como tiempo de trabajo el desplazamiento desde el domicilio al primer cliente. Todo ello, sin negociación alguna con la representación de los trabajadores ni acreditación de causas organizativas o productivas.

La Audiencia recuerda que estos cambios afectan directamente a la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores, y que el procedimiento de modificación sustancial está precisamente previsto para garantizar su derecho a la información, consulta y negociación.

Desde UGT valoramos muy positivamente esta sentencia, que refuerza la defensa de los derechos laborales frente a decisiones empresariales unilaterales y confirma que no todo vale en nombre de la “eficiencia organizativa”.

La sentencia supone un nuevo respaldo judicial al papel de la negociación colectiva y a la labor sindical de UGT en defensa de unas condiciones de trabajo dignas, estables y pactadas, frente a los intentos de las empresas de imponer cambios sin diálogo ni garantías.

UGT seguirá exigiendo el cumplimiento íntegro de la sentencia y vigilando que se respeten los derechos laborales en CHUBB IBERIA y en todo el sector.

LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PRIVADA

DEBERIAN ASUMIR LOS GASTOS VINCULADOS A LOS TRAMITES PROPIOS DE LA PROFESION

UGT ha instado a las asociaciones empresariales de la seguridad privada hacia un reconocimiento expreso que implique cubrir los costes asociados al mantenimiento de la TIP y demás formalismos que deben disponer los vigilantes de seguridad para el desempeño de sus funciones.

Según declaraciones realizadas desde UGT "sería razonable que más allá de las Sentencias favorables que ya se han producido en distintos juzgados, las asociaciones empresariales cesaran de judicializar constantemente esta situación y abordaran mediante la negociación con los agentes sociales y económicos del sector una solución pacífica a esta situación que no debe ser otra, por diferentes razones, que abonar a sus plantillas las tasas y demás gastos directos fruto de las renovaciones de documentos que obliga la Ley para seguir desarrollando la actividad de seguridad privada".

Para UGT "se deberían cubrir por parte de las distintas empresas de seguridad aquellos gastos que ocasiona directamente la profesión renovación TIP, renovación Licencia de Armas, así como abordar aquellos títulos como renovación del carnet de conducir en aquellos casos que estos sean puestos por el vigilante de seguridad a disposición de la empresa dentro de su actividad laboral."

UGT ha vuelto a solicitar a las asociaciones empresariales pronunciamiento sobre la posibilidad de la búsqueda de acuerdo en forma negociada, sin descartar el seguir reclamando este derecho en los distintos juzgados incluso acudiendo a instancias jurídicas de ámbito estatal

LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD

DEBEN REFLEXIONAR SOBRE EL FUTURO DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN ESTE PAIS

La reunión de la mesa negociadora del convenio celebrada hoy, pone en evidencia lo que para UGT significa avanzar en derechos y para determinadas empresas sólo genera aumentar sus costes.

La seguridad privada necesita un cambio de modelo sustancial en el conjunto del país. Una actividad que no es capaz de poner en valor su producto ante sus clientes y que por ende intenta reducir las condiciones laborales de sus plantillas para seguir compitiendo en un mercado cada vez más atomizado y carente de una verdadera apuesta por la calidad de sus servicios.

Para UGT esto de no va de PIMES o de Grandes Empresas va de una competencia de mercado basada en la calidad y en mejorar las condiciones laborales de sus plantillas. Las negociaciones colectivas van de seguir mejorando derechos y no de intentar reducir costes a cambio de subidas salariales insuficientes o pretender reducir derechos de IT o de las personas trabajadoras del Transporte de Fondo.

El cambio tecnológico debe ser abordado desde la entrada progresiva en la actividad de otros perfiles así como desde el contrato de relevo y coeficientes reductores como media de salida digna de la profesión y estabilidad en el empleo.

Sin mejores derechos y mayor conciliación las personas trabajadoras seguirán sin acceder a la profesión y sin mantenerse en la misma. Cambios constantes de cuadrantes, jornadas interminables, carencia de conciliación de la vida familiar y laboral deben ser eliminados para generar un sector donde as personas trabajadoras decidan plantearse su vida laboral.

La negociación del convenio lejos de intentar reducir costes a cambio de derechos debe abordar con claridad un salto cualitativo en las condiciones de las personas trabajadoras así como el dialogo social entre las partes debe apostar claramente por un necesario y progresivo cambio de modelo en la seguridad privada en nuestro país basado en la calidad y lejos de la precariedad como elemento utilizado por las empresas para seguir compitiendo a la baja en el mercado.

LA ADJUDICATARIA DE SERVICIOS AUXILIARES

RENUNCIA A PRESTAR SERVICIO EN EL CUBO DE REVELLÍN EN LOGROÑO

La renuncia de la hasta ahora adjudicataria de los servicios auxiliares obliga al ayuntamiento a cerrar entre semana y a buscar una solución contractual de urgencia.

Cerrado de lunes a viernes y abierto los sábados y domingos. El cubo del Revellín solo será visible los fines de semana, custodiado además por la Policía Local, después de la renuncia de la empresa adjudicataria de los servicios auxiliares que, de la noche a la mañana dio de baja a los dos trabajadores que se ocupaban de las instalaciones obligando a su clausura ya a la búsqueda de una solución contractual de urgencia al Ayuntamiento de Logroño.

Así, y tras la noticia adelantada por Diario Rioja, la portavoz del equipo de gobierno, Celia Sanz, calificaba de “mazazo” el desistimiento de Iqusde Auxiliares que, unilateralmente y vía hechos consumados, dejaba de prestar un contrato que data de 2022, y al que tras los dos primeros años le seguían hasta dos prórrogas, la última de julio a noviembre mientras el Consorcio licitaba el nuevo servicio.

La decisión de la empresa, tal y como informó éste periódico, supuso como consecuencia principal que el Cubo del Revellín se viera abocado al cierre temporal, toda vez que no contaba con personal disponible para facilitar las visitas, guiadas o libres. Así, de momento y siguiendo el ‘parche’ del pasado fin de semana, el Consorcio capitalino se servirá de la Policía Local (en su función de vigilancia de espacio y bien público) para, al menos, poder abrirlo solo para visitas libres sábados y domingos.

Y todo hasta que se pueda licitar un nuevo contrato ‘puente’ que atienda como hasta ahora e monumento histórico y su espacio museístico. De momento, según lo anunciado, la Junta de Gobierno local aprobó el pasado lunes en sesión extraordinaria el inicio de la resolución del contrato con la empresa Iqusde (incoación de expediente al respecto) a la vez que daba luz verde a la redacción del ‘puente’ que dé cobertura provisional a un nuevo adjudicatario para prestar el servicio.

El gobierno local confía en que enta situación no se alarge más allá de veinte días o un mes, pero matiza que hay que respetar todos los plazos administrativos de la resolución y de las posibles alegaciones de la empresa.

“Es una situación sobrevenida, que no ha dependido para nada de nosotros”. Al respecto, lo que no se descarta, es reclamar daños y perjuicios a la adjudicataria: “Eso vendrá después de la resolución pero, evidentemente, si hay un incumplimiento flagrante como ha sido este, por supuesto que se va a plantear la posibilidad de sanción”.

Los empleados ya han demandado a la adjudicataria y al Consistorio

Todo se desencadenó de un día para otro. Así, se da la circunstancia de que los dos trabajadores de la adjudicataria que venían prestando servicio en el Cubo, sin cobrar la nómina de septiembre, recibían un mensaje con la baja de la Seguridad Social a fecha 30 de septiembre el . . . 13 de octubre.

Es decir, que habían estado trabajando casi dos semanas cuando ya no tenían relación contractual alguna y, por tanto, tampoco obligación.

Así, lo desvela la Federción de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja, desde donde se informa que ambos ya han presentado las correspondientes demandas por las cantidades que se les adeudan tanto a la empresa como al Ayuntamiento como responsable subsidiario.

Al parecer, y según denuncia el secretario de organización de dicha federación sindical Fernando Vega, el problema de origen ya se conocía entre julio y agosto, con un fallecimiento de por medio, sin nadie que se hicies cargo de la sociedad y, por ello con un abandono de los trabajadores a su suerte que es lo que desde UGT se achaca a la porpia Administración pública.

“No sabemos quién dio de baja a los empleados, pero sí que el Ayuntamiento se desentendió”, avisa. Al respecto, Celia Sanz asegura que el Consistorio asumirá lo que se corresponsa “si un juez así lo requiere”; pero precisa que, al menos de entrada, no puede actuar “de oficio”.

Noticia La Rioja

> **Los empleados ya han demandado a la adjudicataria y al Consistorio.**
> **No sabemos quién dio de baja a los empleados, pero sí que el Ayuntamiento se desentendió.**

ALERTA Y CONTROL S.A.

ADQUIERE LA UNIDAD PRODUCTIVA DE LA MERCANTIL PHOENIX VIGILANCIA Y SEGURIDAD S.A.

El Juzgado de lo Mercantil número 2 de Barcelona en auto a fecha 22 de octubre de 2025 autoriza la venta de la unidad productiva de PHOENIX a la Mercantil Alerta y Control.

En su Auto el Magistrado expone que la oferta presentada por Alerta y Control resulta la más favorable al interés del concurso conforme a los principios de continuidad y conservación de empleo recogidos en el artículo 224 TRLC.

El Auto aborda que la unidad productiva transmitida queda libre de toda carga, gravamen o embargo quedando el adquiriente exento de responsabilidad por las deudas concursales o tributarias anteriores, salvo las derivadas de los contratos laborales y de seguridad social de las personas trabajadoras subrogadas.

Las personas trabajadoras de PHOENIX pasaran en virtud del Auto en cuestión, subrogadas con fecha 1 de noviembre de 2025 a la Mercantil ALERTA Y CONTROL S.L. encargándose el Administrador Concursal del abono de nómina correspondiente al mes en curso.

Con esta actuación el Juzgado da por finalizado el concurso voluntario presentado por PHOENIX en su momento donde alegaba entre otros motivos la asunción de una deuda solicitada por Hacienda según la Mercantil en forma desproporcional.

Para UGT es cierto que esta situación y su resolución final concluye como solicitamos desde el primer momento en la forma menos lesiva para las personas trabajadoras afectadas que han venido cobrando su nómina y mantendrán sus puestos de trabajo fruto de la adquisición de la unidad productiva. Desde UGT esperamos y confiamos que ALERTA Y CONTROL apueste claramente por el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales de la plantilla tal y como se comprometió en el Juzgado.

UGT vuelve a insistir en un necesario cambio de modelo en la seguridad privada en el conjunto del país. Un marco laboral donde las empresas y la propia administración apuesten por el valor añadido en la prestación de servicios de seguridad privada, excluyendo del mercado ofertas temerarias y empresas que utilizan este mecanismo como medida de subsistencia en la actividad.

ÁREA
CONTRATACIÓN PÚBLICA

SERVICIO VIDEOVIGILANCIA EN EL CEAPAT

Desde el área de contratación pública del sector de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de FeSMC UGT en colaboración con el responsable del sector en Madrid ha dirigido un escrito a la mesa de contratación del concurso del Servicio videovigilancia en el Ceapat reclamando la modificación de sus pliegos en cuanto al artículo 145,4 de la Ley de Contratos del Sector Público puesto que los pliegos asignan 50 puntos al criterio económico, sobrepasando el límite máximo de 49 puntos previsto en el citado artículo.

Asimismo, se incorpora como criterio de calidad una bolsa de horas gratuita, valorada en 20 puntos, cuya naturaleza supone en la práctica un aumento del factor económico. Esta configuración desvirtúa el peso real de los criterios cualitativos y produce un desequilibrio en la ponderación exigida por la LCSP, incrementando el peso del criterio económico hasta aproximadamente un 70%. Tal circunstancia vulnera la finalidad legal de garantizar una adjudicación basada en la mejor relación calidad-precio, de forma equilibrada y objetiva.

Tras la reclamación interpuesta por UGT a la Junta de Contratación del Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) - IMSERSO se ha procedido a la anulación de los pliegos del concurso para garantizar una ponderación más equilibrada que premie realmente la calidad del servicio y no exclusivamente el precio.

Escrito UGT. Anulación Pliego.

ÁREA **IGUALDAD**

PLAN DE IGUALDAD DE TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA

Firmado el Plan de Igualdad de la empresa TRISQUEL PROTECCIÓN Y VIGILANCIA 2026-2029.

Plan de Igualdad

PLAN DE IGUALDAD DE AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Firmado el Plan de Igualdad de la empresa AUSERVI GROUP SEGURIDAD Y VIGILANCIA 2026-2029.

Plan de Igualdad

ELECCIONES SINDICALES

PROSEGUR SIS LAS PALMAS	
UGT	4
CCOO	3
USO	6

POSEGUR CASH LEON	
UGT	1
CCOO	0
USO	0

EULEN SEGURIDAD OURENSE	
UGT	1
USO	1

ARSEL BUSINESS BARCELONA	
UGT	9

ISS FACILITY SERVICES BARCELONA	
UGT	5
CCOO	4

PROSEGUR SIS SEVILLA	
UGT	9
CSIF	4
USO	3
ALT	3
SAV	2
CCOO	0

PROSEGUR ALARMAS HOSPITALET	
UGT	3
CCOO	1
FORT	1

TRABLISA A CORUÑA	
UGT	4
CSIF	2
USO	2
CIG	1

UGT | FeSMC Servicios, Movilidad y Consumo

AFÍLIATE

AFÍLIATE

RELLENA EL FORMULARIO Y DA EL PASO PARA FORMAR PARTE DE FESMC-UGT COMO AFILIADO.

SOMOS ESENCIALES

PULSAR EN LA PÁGINA PARA AFILIARTE

PULSAR EN LA IMAGEN

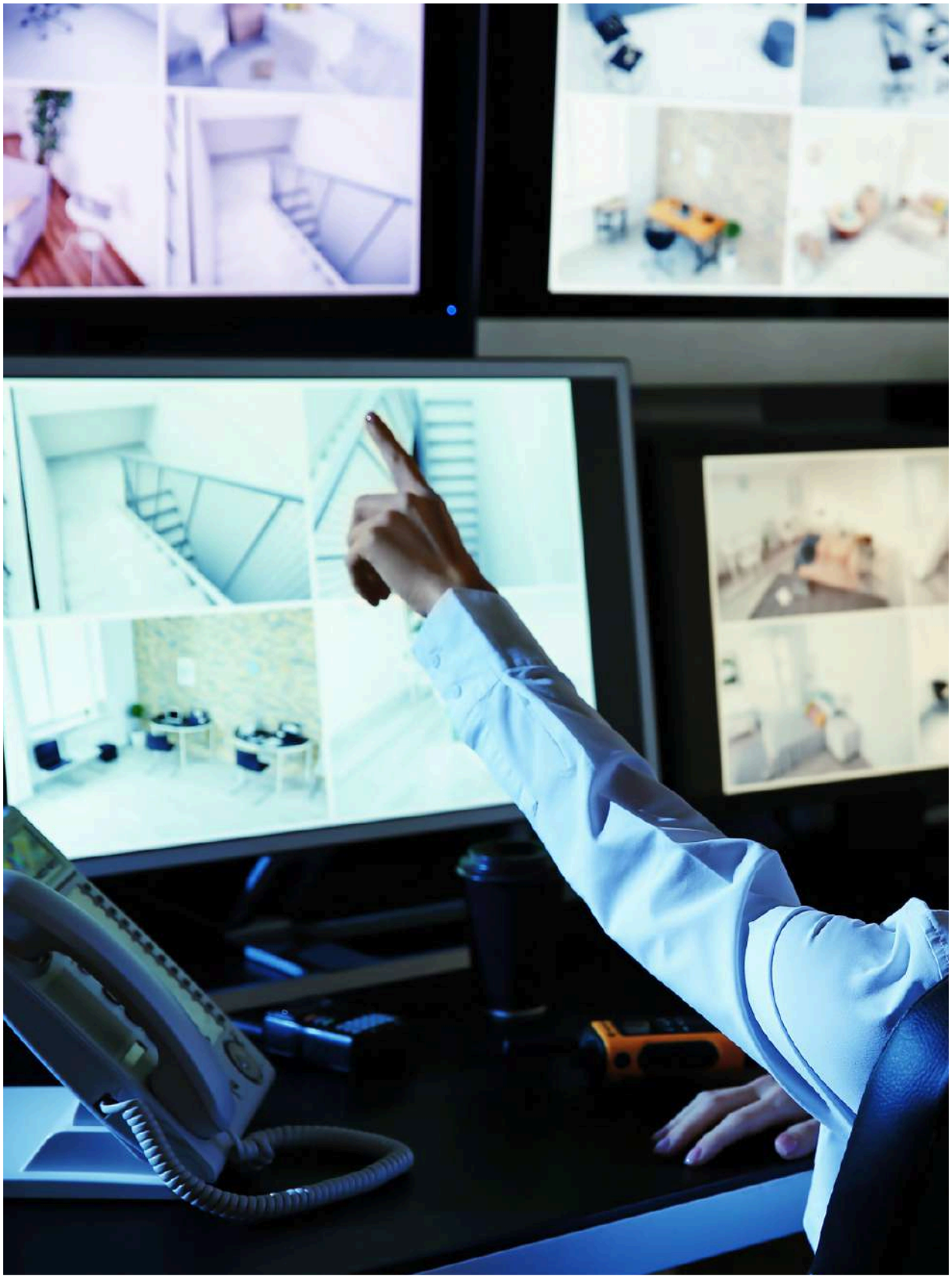
#SerDUGT

SERdUGT, la plataforma de servicios de nuestros afiliados y afiliadas.

Todas las ventajas a un click por #SerDeUGT.

Accede estés donde estés y aprovecha toda una oferta de servicios de ocio, tiempo libre, salud... con descuentos exclusivos.

Todos tus servicios en un click. Entra, infórmate y disfruta de #SerDUGT.



AVANZAMOS