

ACTA N.º 9

Siendo las 10.30 horas del 3 de diciembre de 2025, se reúnen por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos:

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO. - El representante empresarial inicia su intervención señalando que debe comenzar anunciando que, atendiendo a la petición unánime e insistente de las organizaciones sindicales, se han retirado íntegramente sus dos únicas propuestas, la relativa al régimen de incapacidad temporal y la modificación de la jornada garantizada en el transporte de fondos.

Añade que lo hace con la convicción de que, en este momento, es más importante cerrar un buen convenio que continuar manteniendo un desacuerdo que prolongaría la negociación innecesariamente, cuando hay otros temas, al igual que los costes de la IT o el ya inadecuado tratamiento de la jornada en el Transporte de Fondos, que también necesitan de una colaboración conjunta de todos los presentes, al suponer graves amenazas para el sector.

Seguidamente concreta que se está refiriendo a intentar modificar determinadas normativas en los procesos de contratación de servicios, como la desindexación o la doctrina Somoza, que potencian la competencia desleal, desdibujan la buena imagen del sector, desincentivan la concurrencia a licitaciones de las empresas más respetuosas con el cumplimiento de normativas y ponen en grave riesgo de sostenibilidad a las empresas y profesionales de aquellas que no lo son tanto.

Indica, acto seguido, que también se necesita del concurso de todos para conseguir que personas de otras nacionalidades residentes en el territorio, distintas a las previstas legislativamente, puedan incorporarse al sector, como sucede en el Ejército, sin limitaciones insalvables, desde numerosas procedencias geográficas no comunitarias.

Añade que como resultado de la implantación del nuevo título de FF.PP., el próximo año se incorporarán al sector 150 nuevos profesionales, 600 en 2027 y 1.000 anualmente a partir de 2028, para los que se deben conseguir, al igual que al resto de candidatos, procesos rápidos de habilitación.

Expone igualmente que, en resumen, debería asumirse en el texto del nuevo Convenio el compromiso escrito conjunto de trasladar a una reflexión más pausada, dentro del Observatorio Sectorial o en otros ámbitos al mismo efecto, las dos materias que ahora se retiran de la Mesa, y acometer inmediatamente las que acaba de citar como más urgentes en su tratamiento, sin olvidar algunas ya referenciadas durante este proceso como el exceso de cargas fiscales en IRPF y Seguridad Social para los niveles salariales más próximos al SMI.

Seguidamente traslada que con esa renuncia como punto de partida, que se espera sea considerada como un acto de cesión necesario en determinadas materias —acto que también se espera por parte de la representación social—, se va a presentar una propuesta que se entiende netamente beneficiosa para las personas trabajadoras, que produce avances significativos, da claridad y moderniza el texto del Convenio, y que responde globalmente tanto a las propuestas formuladas por la parte social como a la necesidad del sector de disponer de un marco estable para los próximos años.

Comenta, además, que tras esta renuncia expresa por parte de la representación empresarial —una renuncia que se asume con responsabilidad y con el único objetivo de desbloquear

definitivamente la negociación— debe dejar algo absolutamente claro desde este momento, que la propuesta que se presenta no es una propuesta abierta a contraofertas, ni a nuevas rondas de ajustes, ni a intercambios adicionales, convirtiéndose en una propuesta final.

El representante empresarial prosigue su intervención indicando que esta propuesta es el resultado de un trabajo serio, detallado y profundo que llevan semanas desarrollando las tres Organizaciones Empresariales, desde que fueron receptores de las plataformas sindicales.

Afirma igualmente que, por lo tanto, no se está improvisando nada ni se estaban produciendo bucles improductivos, sino que la falta de movimientos más concretos por parte de la representación empresarial respondía a la dinámica habitual de cualquier negociación, donde cuando una parte efectúa movimientos, espera que la otra parte corresponda con la misma actuación, aunque reconoce que siempre suele existir alguna excepción para que en un futuro se confirme la regla.

Insiste en que la propuesta trasladada estaba hilvanada para ser presentada únicamente si la parte social aceptaba alguna de las reivindicaciones planteadas, y que, aun no habiéndose aceptado ninguna, se ha decidido mantenerla como un gesto inequívoco de voluntad de acuerdo y de responsabilidad con el conjunto del sector y, en especial, con las personas trabajadoras.

Añade que, como ya indicó previamente, esta es y será la máxima capacidad de esfuerzo en facilitar mejoras que las empresas del sector puedan asumir, confiando en un adecuado retorno de la inversión, no refiriéndose únicamente a cuestiones económicas, y subraya que este constituye, consecuentemente, el límite máximo asumible.

Seguidamente manifiesta que consideran que este límite es muy ambicioso si se contrasta con el contexto económico real del sector para la mayor parte de empresas, la mayoría pequeñas y medianas, que aun así han aceptado sostenerlo, y con la situación de absoluta inseguridad jurídica para todas sin excepción, y que, por lo tanto, en comparación con las ofertas patronales en otros sectores y actividades, la propuesta presentada adquiere todavía mayor relevancia.

Prosigue su intervención indicando que por ello resulta necesario fijar un marco definido, claro y transparente para este tramo final de la negociación, estimando conveniente establecer un plazo máximo de 15 días para que la parte social analice, valore y valide internamente esta propuesta en sus respectivos órganos de gobierno.

Añade también que están convencidos de que el planteamiento será valorado en su justa medida y obtendrá un consenso suficiente, precisando que, si no fuera posible alcanzar un acuerdo, el próximo año se emplazaría a la parte social para una nueva negociación por los cauces y en los plazos habituales, una vez se acerque la finalización del convenio vigente, matizando que una propuesta futura no podrá contener las contraprestaciones correspondientes al valor añadido intangible que supone cerrar un convenio con más de un año de antelación, entre otros motivos, por el componente estratégico innegable para empresas y profesionales, ya que garantiza estabilidad, certidumbre y capacidad previsional a largo plazo.

En definitiva, se traslada la posición final de la parte empresarial, se establece un plazo razonable para su análisis y se define con claridad un escenario en caso de no alcanzarse un acuerdo.

Prosigue su intervención que tras esta introducción comienza la explicación detallada de la propuesta, dividida en dos grandes bloques: las mejoras relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal, junto con otras medidas solicitadas por la representación social; y por otro lado, las condiciones económicas y cláusulas de garantía, añadiendo que el primer bloque contiene numerosas propuestas que tienen como objetivo eliminar ambigüedades, aportar avances reales, actualizar el convenio y dar respuesta a peticiones sindicales concretas.

La primera de ellas se refiere a los descansos en fines de semana, exponiendo que el artículo 52.1 establece que las personas trabajadoras deben disponer de al menos un fin de semana de libranza

al mes, salvo supuestos excepcionales derivados de la organización del servicio, y que esta previsión ha funcionado razonablemente, pero su redacción ha dejado espacio a interpretaciones dispares y a procesos judiciales para su clarificación.

La parte empresarial propone una redacción más clara, más operativa y menos interpretable, confirmando expresamente que la persona trabajadora debe disfrutar, como mínimo, de un fin de semana completo al mes, esto es, de 12 fines de semana por año trabajado, transformando en certeza jurídica lo que antes dependía mucho de cómo cada empresa aplicaba el artículo y de diversas sentencias judiciales, garantizando descansos homogéneos y reduciendo conflictos en la planificación de cuadrantes.

Prosigue comentando que actualmente el convenio garantiza únicamente los fines de semana mencionados, sin contemplar descansos ampliados añadidos cada año. Lo que se propone es una medida adicional de conciliación implantando un sistema progresivo de descansos adicionales, que se acumularían a los 12 fines de semana comentados anteriormente. Son descansos extra, de 48 horas completas, ininterrumpidas, que se programarían según cuadrante anual y que coincidirán, aunque sea parcialmente, con sábado y domingo y, por lo tanto, no son divisibles. En definitiva, constituirían un bloque de descanso adicional, con unas condiciones específicas de disfrute. No constituirían, por tanto, un derecho mínimo mensual, implantándose progresivamente: en 2027, un fin de semana adicional; en 2028, dos fines de semana adicionales; y en 2029 y sucesivos, 3 fines de semana adicionales.

Siguiendo con las mejoras referidas a la conciliación de la vida profesional y laboral, comenta que nuestro Convenio garantiza librar una de las noches —la del 24 o la del 31 de diciembre—, pero no asegura descanso en el turno diurno posterior, proponiendo, además de mantener lógicamente esa garantía, añadir, salvo en los supuestos excepcionales ya previstos en el propio artículo, que la persona trabajadora pueda librar también el turno diurno del día siguiente, evitando que una persona que ha librado la noche de Navidad o Nochevieja, deba presentarse, sin un descanso suficiente, la mañana siguiente.

Seguidamente traslada que otra medida de mejora importante se refiere a los cuadrantes anuales, recordando que el convenio actual establece la obligatoriedad de cuadrante para el 65 % de los servicios, y que se propone elevarlo al 75 % con el fin de aumentar la previsibilidad de los servicios y facilitar mejoras en la organización personal y familiar.

Igualmente, añade, el Convenio actual no establece un plazo específico uniforme de preaviso para la entrega de órdenes mensuales, por lo que, con la misma finalidad, se propone introducir un plazo obligatorio de 7 días naturales como mínimo para su entrega, evitando demoras de última hora que siempre dificultan la organización de la vida cotidiana personal de la persona trabajadora. Llegado a este punto, hace hincapié en que para posibilitar la adopción de estas medidas que citaba anteriormente para favorecer la conciliación, es preciso regular el proceso con un protocolo para salvaguardar la operatividad de los servicios, y que el actual redactado del Convenio, aunque reconoce el derecho a la desconexión digital, no detalla suficientemente el protocolo de contacto cuando surgen imprevistos: bajas, emergencias, sustituciones...

A este respecto, comenta que se propone un protocolo claro, ordenado y garantista, partiendo siempre de establecer la prioridad en el contacto a personas trabajadoras voluntarias y siempre ante la concurrencia de determinadas circunstancias. En cualquier caso, no se deberían realizar contactos fuera de jornada, salvo causas tasadas, y la falta de respuesta no podría generar consecuencias negativas para la persona contactada.

En otro orden de temas, el representante empresarial añade que una de las actualizaciones más relevantes es la revisión íntegra del régimen de licencias retribuidas.

Comenta que el artículo 56 del Convenio recoge el régimen de licencias retribuidas que ha regido al sector durante años, que es un régimen que incorpora los permisos clásicos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y que ha funcionado razonablemente en un contexto normativo

distinto del actual, pero que, el artículo, sin embargo, se elaboró antes de la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 2023, antes de la jurisprudencia más reciente y antes de que algunos supuestos sociales y familiares se extendieran de forma generalizada, y que esa situación genera ciertos vacíos interpretativos, especialmente en la determinación de los permisos que se disfrutaban por días laborables o naturales, y en el tratamiento de nuevas configuraciones familiares (por ejemplo, parejas de hecho inscritas).

La parte empresarial plantea una revisión del artículo 56, construyendo un régimen de licencias actualizado, alineado con la normativa vigente y con las resoluciones judiciales más recientes.

En particular, asume la interpretación de la Audiencia Nacional sobre el cómputo de los permisos retribuidos con el objetivo de aportar mayor seguridad jurídica inmediata a las personas trabajadoras y a las empresas.

Incorpora, además, de forma expresa, los nuevos permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores al texto del Convenio. En particular, los permisos para asistir a sesiones e informes preceptivos en procesos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, cuando tengan lugar en jornada de trabajo.

Adicionalmente, establece una remisión expresa al Estatuto de los Trabajadores, de forma que sigan siendo de aplicación el resto de permisos legales y las mejoras que puedan incorporarse en el futuro a través de nuevas normas o desarrollos reglamentarios.

Con respecto al tratamiento de las vacaciones en los procesos de subrogación, comenta que aun no siendo estrictamente una medida de mejora, sino más bien una garantía de seguridad jurídica para todas las partes, es importante abordar esta materia, y que aunque en el Convenio se regula la subrogación, no especifica con claridad qué empresa debe abonar qué parte de vacaciones cuando esta se da en mitad de un periodo de devengo o disfrute, y que esto genera interpretaciones dispares y conflictos recurrentes.

La parte empresarial propone una regulación completa que fije que la empresa cesante abone lo devengado hasta la fecha, la empresa entrante lo proporcional desde la subrogación, que los excesos se regularicen en la liquidación, y que el derecho de disfrute quede siempre garantizado. Entiende que con este tratamiento se produce una seguridad jurídica total, se evitan conflictos habituales en este tipo de procesos y se garantiza que la persona trabajadora no pierda ni días de vacaciones ni remuneración.

En cuanto al tema de los ejercicios de tiro, comenta que el artículo 21 del Convenio establece que la formación de carácter obligatoria, incluidos los ejercicios de tiro, se retribuirá, y que cuando se realice fuera de la jornada laboral, se abonarán las horas empleadas a precio de hora extraordinaria, pero que la actual regulación es muy genérica y no concreta la duración imputable, ni cómo se computa en cada delegación, lo que ha dado lugar a criterios y aplicaciones dispares.

Lo que se propone es reforzar en el texto que se considera tiempo de trabajo efectivo si se realiza en jornada, que si se realiza fuera de jornada, debe retribuirse, y que se concrete cómo determinar, de mutuo acuerdo en cada delegación, el tiempo imputable a jornada ordinaria o extraordinaria, respetando los acuerdos preexistentes.

Lo que se pretende es una unificación completa de criterios y el fin definitivo a situaciones dispares en empresas donde se realizaban estos ejercicios sin un tratamiento adecuado.

Aborda seguidamente el tema de la clasificación profesional, para la que el convenio vigente mantiene una estructura diseñada para un modelo de sector ya superado, lo que provoca dificultades evidentes para encajar funciones vinculadas, entre otras, a la seguridad electrónica, los sistemas de seguridad, la operación técnica o los perfiles híbridos, que hoy son esenciales.

Comenta que para eliminar esa brecha, la propuesta empresarial incorpora una disposición adicional que crea una Comisión Mixta paritaria, que, con un plazo máximo de constitución de seis meses desde la publicación del convenio, estaría destinada a analizar en profundidad el actual sistema de categorías y a plantear, en su caso, una actualización completa, prestando especial atención a los perfiles tecnológicos.

En ese sentido, los acuerdos alcanzados se elevarían a la Mesa de Negociación para su estudio, decisión y, en su caso, incorporación al propio convenio colectivo. Argumenta que esta medida modernizaría la estructura profesional del sector, dotaría de coherencia jurídica a las funciones actuales y facilitaría un reconocimiento adecuado de las nuevas competencias profesionales.

Finalmente comenta que con todas estas medidas se crea un primer bloque completo de avances y mejoras adaptado a la realidad actual del sector, aportando estabilidad, seguridad jurídica y una mejora notable en conciliación, destacando que se refuerza el descanso garantizado mediante la clarificación de los 12 fines de semana anuales y la incorporación progresiva anual de descansos adicionales de 48 horas, se amplía el descanso en Navidad y Nochevieja, se incrementa el número de servicios con cuadrante anual y se fija un preaviso mínimo para las órdenes de servicio, se establece un protocolo claro y garantista de desconexión digital, se actualiza en profundidad y se amplía el régimen de licencias retribuidas, se ordena definitivamente el tratamiento de vacaciones en los procesos de subrogación, se regula por primera vez el ejercicio de tiro como tiempo de trabajo efectivo o retribuido según corresponda, se activa una revisión estructural de la clasificación profesional para adecuarla a las nuevas funciones tecnológicas del sector, y se propone un texto para que el nuevo Convenio se adecue igualmente a un lenguaje plenamente inclusivo .

Con respecto a la reivindicación planteada al respecto del Plus de radioscopia aeroportuaria, comenta que este plus nació con el objetivo de compensar las particularidades de los puestos aeroportuarios y que el diseño original del plus se enfocó sobre todo en el filtro de pasajeros, ya que históricamente concentraba el mayor volumen de trabajo y el mayor impacto operativo.

Por ello, el convenio limitó el devengo del plus a ese tipo de funciones, dejando fuera otros entornos aeroportuarios donde también se utilizan equipos de radioscopia y donde el nivel de responsabilidad, complejidad y carga cognitiva podría ser equivalente, lo que no se debe a una discriminación intencionada, sino a que el convenio fue redactado en un momento en que la seguridad en carga y correo no tenía la dimensión actual, y los puestos estaban menos estandarizados que los de los filtros principales.

Hoy, sin embargo, la normativa europea obliga a que la inspección de carga y correo se haga con radioscopia de alta intensidad; los operadores deben mantener niveles de seguridad idénticos a los de pasajeros y ha aumentado el riesgo asociado al contrabando, mercancía peligrosa, ilícitos y amenazas vinculadas al transporte aéreo de mercancías.

Argumenta que el convenio no refleja aún esta evolución, pero la realidad operacional sí lo exige, por lo que la propuesta empresarial plantea una modernización completa de este apartado, con criterios técnicos, objetivos y fundamentados en normativa de seguridad de la aviación civil, esto es, extender el plus aeroportuario al personal que realiza radioscopia en carga y correo aéreo.

Concretamente, se propone que también tenga derecho al plus el personal que realiza inspección de mercancías, paquetería y correo mediante equipos de radioscopia certificados, siempre que cuente con la certificación C3b (o la equivalente según la normativa vigente).

Es decir, la misma persona trabajadora, ante la misma máquina de inspección, con el mismo nivel de responsabilidad, y con la formación obligatoria necesaria, tendrá el mismo reconocimiento económico, independientemente de si está en un filtro de pasajeros o en un almacén de carga.

La propuesta empresarial establece que el plus se aplicará progresivamente, comenzando por los servicios de carga y correo que entren en nuevas adjudicaciones o renovaciones para asegurar un encaje económico y garantizar la sostenibilidad del servicio.

En el apartado relativo a materias salariales, el representante de la parte empresarial comienza abordando el tema de la cláusula de garantía salarial que cubre el periodo 2023–2026, y se incluyó en el Convenio como medida extraordinaria ante una situación anormalmente inflacionaria.

Expone que se plantea extender la garantía salarial también al ciclo 2027–2030, con una normativa concreta de regularización, en su caso, en 2031, y con una vinculación a otra cláusula de garantía que seguidamente comenta, y que hace referencia a que nuestro convenio actual no ofrece una fecha de implantación, ni un marco de adaptación temporal ante la posible reducción anunciada de la jornada anual, y que eso genera incertidumbre para las empresas ante una imposición de implantación automática sin capacidad de previsión, ni operacional ni presupuestaria.

Por lo tanto, ligado indisolublemente a la cláusula de garantía salarial, con los matices apuntados, se vincularía la incorporación de otra cláusula referida a una posible dilación de entrada en vigor de una eventual reducción de la jornada legal, incorporando una nueva Disposición Adicional en los siguientes términos:

“En el supuesto de que se modifique el segundo párrafo del artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, fijando, en cómputo anual, una jornada inferior a la prevista en el artículo 52.1 de este Convenio, y siempre que la disposición normativa habilite a los agentes sociales del sector para acordar una entrada en vigor de dicha reducción, ésta se implementará de forma que permita una aplicación gradual adecuada a las peculiaridades del sector, sin que, de resultar tal opción posible, se acuerde su entrada en vigor antes del 1 de enero de 2027”.

En cuanto a incrementos salariales, traslada la representación empresarial que la propuesta planteada para el periodo 2027–2030 proporciona un avance salarial muy importante, elevando sustancialmente la propuesta inicial del 12% hasta situarla en un incremento salarial del 16%, en todos los conceptos, tal como se hizo para el periodo 2023 a 2026, lo que vendría a suponer una senda salarial diferencial en el conjunto de convenios sectoriales del país.

Los porcentajes de incremento serían: 3% en 2027; 3,50% en 2028, 4,50% en 2029 y 5% en 2030. En términos lineales, este ciclo supone un incremento del 16 % nominal, y en términos acumulados reales, representa una subida aproximada del 17 %.

Resalta que es importante recordar que este esfuerzo se suma al ya realizado en el incremento ya pactado y aplicado en el convenio vigente, por el que en ocho años, el sector habrá experimentado el mayor avance salarial de su historia reciente, quedando, objetivamente, en la franja más alta de convenios pactados con mejor evolución retributiva y mayor incremento de poder adquisitivo: un incremento nominal del 32%, lo que supone un acumulado del 36,80%.

Seguidamente expone unas tablas donde se reflejan los incrementos salariales efectuados y previstos, con esta propuesta, hasta 2030, y los IPCs ya experimentados y previstos en el mismo periodo temporal, arrojando una ganancia del poder adquisitivo del 12,10%.

Seguidamente, se refiere a la progresividad anual de los incrementos salariales, argumentando que no se trata de una preferencia empresarial ni de una comodidad financiera, sino de una necesidad estructural del sector, motivada por razones técnicas, económicas y operativas que son fáciles de verificar, dado que el tejido empresarial de la seguridad privada es absolutamente atípico en comparación con otros sectores: más del 90 % del sector está compuesto por PYMES; con márgenes muy reducidos; todavía muy dependientes del precio/hora de los contratos, especialmente los públicos; y sin capacidad financiera propia suficiente para absorber choques de costes inmediatos, salvo acceso a endeudamientos por encima de los recomendados.

Por otra parte, señala, en la mayoría de sectores, los costes laborales representan entre el 35 % y el 60 % del coste total de explotación. En seguridad privada, representan entre el 90 y el 92 %. Esto significa que cualquier incremento salarial tiene un efecto directo y casi absoluto en el coste del servicio, y que si no se planifica debidamente, no hay margen para trasladarlo en la contratación de servicios ni para compensarlo con incrementos de productividad o aplicación de tecnología.

Prosigue su argumentación señalando que la progresividad en los incrementos evita un shock de costes en enero de 2027 que muchas empresas no podrían soportar, por lo que, salvo excepciones, el empleo no correría peligro mientras se aplican estas mejoras, tanto las económicas directas como las indirectas derivadas de las nuevas medidas para una mayor y mejor conciliación laboral y personal. Por eso la secuencia creciente en el tiempo es esencial para permitir supervivencia y adaptación.

Por otra parte, los contratos ya firmados no permiten repercutir costes no considerados en inicio, dado que no existen mecanismos de revisión vinculados a firmas de nuevos convenios, por lo que se podría producir un hecho gravísimo al haber contratos, actualmente en ejecución, cuyos precios serían inferiores a los costes laborales que resultaran de los nuevos incrementos salariales.

Esto significa que, si las subidas más altas se aplicaran al inicio del ciclo, muchas empresas trabajarían por debajo de coste y habría un riesgo directo para el mantenimiento de la actividad y, por lo tanto, del empleo, por lo que la progresividad permite ganar un tiempo necesario para que vayan venciendo y renovándose contratos, y que, por tanto, 2027 debe ser un año moderado (+3 %), para no ahogar a las empresas que no pueden repercutir coste alguno; 2028 podría soportar un esfuerzo intermedio (+3,5 %); y 2029 y 2030, cuando la mayoría de contratos ya se habrán renegociado con precios actualizados, son los años más adecuados para aplicar las subidas con porcentajes más elevados (+4,5 % y +5 %).

Concluye afirmando que este sería, en la actualidad, un modelo técnicamente sólido, responsable y compatible con la sostenibilidad de las empresas y la protección del empleo.

Para acabar su exposición traslada que la propuesta que se presenta hoy refleja un equilibrio imprescindible entre la estabilidad del sector y los intereses reales y legítimos de las personas trabajadoras, y que, por otra parte, supone un esfuerzo extraordinario por parte de las empresas, un esfuerzo que no se limita a renunciar a sus propuestas —algo ya de por sí relevante—, sino que incorpora un paquete completo de mejoras, avances en conciliación, garantías jurídicas y actualizaciones estructurales que sitúan a este convenio entre los más modernos y ambiciosos del panorama laboral español.

Llama la atención sobre lo que supone un nuevo ciclo salarial con un nuevo incremento del 16 %, que se suma al 16 % acordado para el periodo 2023–2026, garantizando no solo incrementos por encima de la media de convenios sectoriales comparables, sino una ganancia real y sostenida del poder adquisitivo, reforzada por un mecanismo de garantía salarial al final del nuevo periodo de vigencia.

Incide en que la propuesta es, por lo tanto, global, coherente e indivisible y supone un máximo esfuerzo que las empresas están en disposición de asumir hoy, con un tiempo suficiente para previsiones y adaptaciones, y por ello adquiere su pleno sentido precisamente ahora, en un momento en el que cerrar un acuerdo con más de un año de antelación respecto a la expiración del convenio vigente supone una ventaja estratégica para todo el sector, proporcionando: estabilidad, avances sociales, mejoras económicas, paz social y capacidad de planificación para empresas y profesionales.

Advierte que ese valor intangible, que forma parte indisoluble de su oferta, no podría reproducirse en un escenario futuro si esta oportunidad no culmina en un acuerdo. Por eso se ha propuesto un plazo de análisis razonable y suficiente, confiando plenamente en que esta propuesta será valorada en su conjunto con la misma responsabilidad con la que ha sido concebida y presentada.

Concluye su intervención reiterando la disposición plena de la parte empresarial a cerrar este convenio, en los términos planteados, a la mayor brevedad y con el consenso más amplio posible.

SEGUNDO. - Por parte de ASECOPS se señala que, a la vista de lo explicado detalladamente desde APROSER y de la propuesta detallada que será concretada en un articulado tras la reunión, no tiene observaciones adicionales que añadir a la exposición ya realizada.

TERCERO.- FES inicia su intervención manifestando su apoyo expreso a la propuesta empresarial conjunta que ha sido anunciada por APROSER. Se hace desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas, las que representan una parte esencial del sector y para las cuales la viabilidad operativa y económica del Convenio es un elemento de supervivencia.

Se considera que la propuesta que hoy se traslada es equilibrada, técnicamente razonable y, sobre todo, asumible para todas las empresas responsables del sector, incluidas las PYMES.

Así, la revisión salarial planteada, suponiendo un avance salarial significativo, se entiende que es necesario que se asuma con la progresividad aludida. Si no se hace así, no podría ser soportada por las pequeñas y medianas empresas.

Por otro lado, la cláusula salarial propuesta ofrece una garantía real a las personas trabajadoras, pero lo hace dentro de límites compatibles con la realidad económica de las PYMES, asegurando un mantenimiento moderado del poder adquisitivo, con una fórmula previsible, un tope del 2% para evitar impactos inasumibles y con efectos desde 2031, lo que permite a las empresas planificar sus contrataciones y absorber costes gradualmente.

A esto se suma la nueva disposición sobre eventuales reducciones legales de jornada, que garantiza que cualquier cambio normativo se aplicará de manera progresiva y nunca antes de 2027, siempre que la norma que se publique lo permita. Para las PYMES, este marco no solo es razonable, es indispensable.

A juicio de FES, la propuesta empresarial introduce mejoras muy significativas en conciliación, todas ellas progresivas y asumibles por empresas de todos los tamaños: clarificación de los 12 fines de semana anuales, un incremento progresivo de períodos ininterrumpidos de 48 horas coincidentes parcialmente con fin de semana, ampliación del descanso tras Nochebuena o Nochevieja incorporando el turno diurno del día siguiente, incremento del mínimo de servicios fijos y estables con cuadrante anual, del 65% al 75%, y preaviso mínimo de 7 días en las órdenes mensuales de trabajo.

En cuanto a la propuesta de la desconexión digital, se establece como regla general la prohibición de contactar fuera de la jornada, permite gestionar imprevistos estrictamente delimitados, se prioriza siempre a personas voluntarias, garantiza expresamente que no haya consecuencias por no contestar o no aceptar un servicio y reconoce cualquier medio habitual de comunicación, algo fundamental para empresas pequeñas con estructuras no centralizadas. Esta regulación se considera más operativa. Para FES, representa un equilibrio necesario entre conciliación y prestación del servicio.

Se estima que esta propuesta incluye una adaptación completa del régimen de licencias a la jurisprudencia y a la normativa vigente, una extensión del plus aeroportuario a personal de carga y correo que realice determinadas funciones y que cumpla determinados requisitos, un reconocimiento reforzado del compromiso con los coeficientes reductores, una mejora del tratamiento retributivo y organizativo de los ejercicios de tiro, una previsión para revisar el sistema de clasificación profesional, especialmente en seguridad electrónica, y una adaptación del Convenio a lenguaje inclusivo. Por último, supone diversas mejoras técnicas de redacción para reforzar la seguridad jurídica, especialmente en subrogación y vacaciones.

CUARTO. - Desde FeSMC-UGT se inicia su intervención señalando que a lo largo de esta negociación su organización ha sido persistente en tres aspectos que por un lado configuraban la plataforma

conjunta presentada con Comisiones Obreras del Hábitat y FTSP-USO, y que además desde su sindicato se consideran vitales para seguir avanzando en el conjunto de la negociación colectiva.

En primer lugar, era necesaria la retirada por parte de la bancada empresarial de aspectos que a su entender no daban solución a los problemas planteados por las empresas y que consideraba que su aprobación generaba retrocesos para las personas trabajadoras (absentismo, modificación sobre el transporte de fondos, así como algunas limitaciones en relación a licencias y demás aspectos). Apunta que es cierto que hoy quedan retirados por la patronal.

En segundo lugar, los incrementos salariales debían seguir en la senda de avances. Señala que, según su criterio poner en valor la actividad, así como el mantenimiento de las denominadas grandes empresas y pymes debe cimentarse en una mejor gestión interna y en poner en valor ante los potenciales clientes la prestación de sus servicios basados en la calidad de sus propuestas en lugar de seguir explorando reducir costes a base de reducir derechos o congelar salarios.

En tercer lugar, en relación con aquellos aspectos situados en la plataforma y vinculados hacia mejora de pluses, licencias, cuadrantes, jubilación anticipada, contrato de relevo, jornada, fines de semana, ejercicio de tiro, categorías profesionales, si bien algunos no han sido conquistados y deberán seguir siendo motivo de reivindicación sindical, es cierto que algunos han sido valorados y mejorados comparativamente a la anterior negociación.

Esta situación, unida a no dilatar en exceso una negociación que ha sido avanzada desde la parte sindical con la intención de no eternizar la misma y dejar años sin posibles mejoras, más allá de lo indicado por la parte empresarial de situar con tiempo suficiente sus costes, le lleva, como FeSMC-UGT a recoger lo pactado en esta mesa para situarlo en sus órganos de decisión, lugar donde valorar la contestación definitiva por parte de su sindicato.

QUINTO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que no resulta sencillo intervenir tras la exposición realizada y el contexto descrito. Recuerda que se trata de una mesa convocada con más de un año de antelación a la finalización del convenio actualmente vigente lo que debería permitir una negociación fuera de los parámetros tradicionales pero que paradójicamente nos ha sumido en un escenario de desgaste con una posición patronal que hasta hoy ha imposibilitado cualquier avance con ofrecimientos de incrementos insuficientes y, que además en todo momento se han vinculado en el planteamiento empresarial a ser sufragados parte de esos incrementos a costa de retrocesos en derechos de las personas trabajadoras —IT, jornada de transporte—, abordando únicamente de forma tangencial otros aspectos del convenio que necesita el sector y que forman parte de su plataforma reivindicativa.

Continúa afirmando que parece que, por fin, después de ocho reuniones previas se ha entendido por la parte patronal que retroceder en la regulación del convenio nunca fue una opción que pudiera plantearse su organización. Quizás, añade, se ha perdido demasiado tiempo, puesto que la única vía posible para dar una oportunidad a la negociación pasaba por retirar las propuestas regresivas, lo que a su juicio debía haberse efectuado mucho antes de la reunión de hoy.

En este contexto, interpreta que frente a ese escenario de inmovilismo patronal se ha producido hoy un movimiento de aceleración súbita por la representación patronal por vía de un ultimátum que obliga a tomar decisiones con la advertencia de que en caso negativo se producirá la paralización de la negociación hasta los últimos meses del próximo año, la cual se desarrollaría en peores condiciones por la pérdida de esos intangibles que da la certeza de costes respecto a futuras licitaciones, todo lo cual nos transmite de nuevo la sensación de una negociación llevada al “último minuto”. Añade que en la propuesta final se plantean modificaciones en los incrementos salariales que alcanzan el 16 %, réplica del convenio anterior, lo que —precisa— ha permitido una recuperación del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, como cabría esperar también en el nuevo convenio. Del mismo modo, manifiesta que por la parte patronal se anuncian determinadas mejoras en conciliación y redacción, cuyo verdadero alcance se comprobará en el texto que se traslade, si bien señala que a la vista de lo comentado en la reunión seguramente quedarán lejos de lo que para ellos sería óptimo, no solo para las personas trabajadoras, sino

también para el sector en su conjunto. Se alude en este contexto, adicionalmente, a las ofertas bajas presentadas por las empresas en los procesos de contratación pública y privada que deterioran la situación sectorial.

Concluye indicando que ante el escenario al que aboca el planteamiento empresarial, con un proceso negociador que de acuerdo con lo señalado se aproxima a su final, por lo que con la misma responsabilidad que han mantenido en la mesa donde han trasladado lo debatido en su interno, procederán a analizar la propuesta que se le traslade para ser valorada en su integridad por su interno para la toma de decisión, que será trasladada en la próxima reunión de la Mesa.

SEXTO. - FTSP-USO inicia su intervención señalando que, desde el principio de la negociación, habían trasladado sus líneas rojas —no tocar la IT ni el transporte de fondos—, por lo que se agradece la retirada de dichas propuestas. Continúa afirmando que, ante la batería de propuestas presentada en la última reunión, éstas serán sometidas a la consideración de sus órganos internos de decisión y se dará una respuesta cuando se convoque la próxima reunión, al no atreverse en este momento a realizar una valoración al respecto, por ser preciso analizar la documentación con detenimiento. Concluye indicando que, por ello, en este momento no están en condiciones de fijar una posición definitiva.

SÉPTIMO. - La CIG inicia su intervención mostrando su conformidad por la retirada de las propuestas relativas a la IT y a la jornada de transporte, que afectaban negativamente a las personas trabajadoras, si bien subraya que la situación de la IT sigue sin abordarse adecuadamente. Señala a continuación que no pueden aceptar la no incorporación de una reducción de la jornada convencional al convenio, manteniendo su defensa de las 35 horas mensuales, considerando, por ello, que no es el momento oportuno para introducir la cláusula planteada sobre dilación de aplicación de la entrada en vigor de la jornada legal.

En materia de conciliación, entiende que la propuesta resulta claramente insuficiente, al limitarse en gran medida a reconocer derechos ya previstos legalmente. Entre otros aspectos, considera que el aumento del número de fines de semana trabajados no responde a la realidad del sector ni contribuye a hacerlo más atractivo, y cuestiona que las medidas planteadas puedan favorecer realmente nuevas incorporaciones. Subraya que las noches del 24 y 31 de diciembre no deben solo extenderse en su regulación, sino ir acompañadas de una remuneración económica específica, y lamenta que en materia de desconexión digital se plantee una mayor flexibilidad y disponibilidad sin contrapartidas retributivas.

Añade que, en otros aspectos, la propuesta resulta poco clara y que, en términos salariales, el incremento se sitúa en torno a un 4 % de media sobre el escenario anterior, lo que, a su juicio, sigue sin responder a las necesidades del sector ni a la voluntad de hacerlo atractivo, por lo que mantenemos nuestra propuesta del 8% anual. Expresa su malestar porque, tras meses sin avances significativos, se plantee ahora la propuesta en términos de ultimátum, generando una fuerte sensación de frustración después de la expectativa de un “antes y después” en la negociación del convenio colectivo de seguridad privada.

Además, indica que, si existe una verdadera voluntad de negociar un convenio ajustado a las condiciones reales del sector, CIG estará presente en esa mesa; pero considera que por la vía de la propuesta actual no hay solución, por lo que mantendrán su apuesta por el convenio gallego. Apunta que poner sobre la mesa un “sine qua non” en estos términos ni se ajusta al espíritu negociador, ni resulta la opción más adecuada, recordando que la apertura de una negociación ha de servir para avanzar y no convertirse en un mero juego de posiciones.

La CIG, concluye que, con lo expuesto hasta al momento por la patronal, después de dos meses de negociación, los avances son totalmente insuficientes y carece de sentido el adelanto de la negociación, que en un principio sí generó algún tipo de ilusión, pero “poco dura la alegría en la casa del pobre”. La única respuesta que merece la actitud y las propuestas empresariales realizadas planteadas como “ultimátum”, hasta el momento, es la del conflicto, la confrontación y la lucha para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras del sector, en defensa de las

agresiones de la parte empresarial. Por eso, desde aquí anunciamos que vamos a iniciar los mecanismos para convocar movilizaciones en el sector. algo que de no producirse un cambio radical en la postura de las patronales desembocará irremediabilmente en la mayor herramienta que tiene la Clase Trabajadora, la huelga.

OCTAVO. - ELA inicia su intervención señalando que la propuesta patronal no recoge las mejoras que el sector necesita. Indica que se valorará el documento con detenimiento, pero adelanta que no se aprecian mejoras tangibles sobre la situación actual.

Continúa recordando que el incremento del 16 % presentado en el día de hoy a la Mesa por la representación empresarial resulta insuficiente. Añade que el sector continúa precarizándose, lo que agrava aún más la falta de avances reales en la negociación.

Concluye afirmando que resulta difícil comprender la desilusión generada entre las personas trabajadoras, que habían depositado expectativas en este proceso negociador y que, a su juicio, se han visto frustradas, especialmente tras el ultimátum planteado en la última fase de la negociación por la bancada empresarial.

NOVENO. - Se fija el próximo 19 de diciembre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora que se celebrará en formato telemático, al igual que las precedentes reuniones de la misma.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. VÍCTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
Doña MARÍA REYES VALDÉS VERELST
D. JUAN MONTERO LÓPEZ
D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
Doña PILAR ALBACETE REDONDO
Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Doña LUCÍA GRASA ROYO
D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)
D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
D. MANUEL ALCEDO BAEZA
D. MIGUEL ÁNGEL ÁLVAREZ ÁVILA (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. ÁNGEL GARCÍA MARCO
D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
D. JULIO ESPEJO PALACIOS
D. SANTOS SÁNCHEZ ALONSO
D. ISIDRO CAMPO NAVARRETE
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. ANTONIO RUÍZ JIMÉNEZ (Asesor)
D. JUAN PEINADO DE MIGUEL (Asesor)
D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (Asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
D. ANTONIO GARDE PIÑERA (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. JUAN DÍAZ RODRÍGUEZ
D. GERARDO ROMÁN IGLESIAS
D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE
D. BENITO LÓPEZ PAZOS (Asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ
D. ALBERTO FERREIRO IGLESIAS (Asesor)

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY