

**ACTA N.º 4**

Siendo las 10.30 horas del 20 de octubre 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 de APROSER inicia su intervención comentando que habían leído con detenimiento las plataformas remitidas por la CIG, por una parte, por la plataforma conjunta de UGT, CCOO y USO, por la otra, y que se había tenido lógicamente también en cuenta las aportaciones que había venido manifestando ELA en las sesiones de Mesa anteriores, agradeciendo a todos el importante esfuerzo de exposición y de nivel de detalle en el trabajo realizado, entendiendo que se han recogido una muy buena parte de las distintas sensibilidades existentes en el seno de cada una de las Organizaciones.

En la lista de los grandes ejes de la negociación se han encontrado coincidencias en la necesidad de incrementos salariales por encima del IPC, reducción de jornada, creación o mejoras en complementos, permisos y pluses, y modificaciones en los tratamientos de la subrogación, la prevención y salud laboral, la jubilación parcial, y otras materias de tratamiento más específico para determinados colectivos o determinadas zonas geográficas, significando que prácticamente todas ellas implican sustanciales incrementos de costes que, en su conjunto, serían absolutamente inasumibles por los destinatarios finales de los servicios prestados.

En cuanto a las diferencias más sustanciales: la duración del nuevo Convenio, donde la plataforma UGT, CCOO y USO proponen una vigencia plurianual de 3 a 4 años, mientras que la CIG la limita a dos años, y en cuanto al ámbito de cobertura, ELA y CIG defienden expresamente un convenio de ámbito autonómico.

Indica que, por su parte, era conveniente dejar ya constancia de que las organizaciones patronales entienden que el ámbito de negociación no se debe circunscribir al autonómico, que siguen pensando que una duración de cuatro años sería la más adecuada en este momento, y que existe una amplia base común que debería facilitar el diálogo en torno a los objetivos esenciales del sector, si bien las diferencias en el enfoque, el impacto y alcance de las medidas obligan a un serio trabajo de armonización que preserve la viabilidad económica de las empresas y, especialmente, garantice la sostenibilidad de los compromisos que finalmente se asuman.

Seguidamente, hace un avance pormenorizado de la valoración inicial de APROSER de las diferentes materias y propuestas presentadas, si bien añade que se trata de una valoración muy preliminar y solo enfocada a poner en contexto, la próxima plataforma de negociación conjunta por la parte empresarial.

Finalizada su exposición, y tal como se comprometió en la pasada sesión de Mesa de Negociación, concluye con las propuestas referidas a la flexibilización de la jornada en transporte de fondos y la referida a minorar en lo posible los costes de la I.T:

1. Jornada de trabajo en el transporte de fondos:

La propuesta es la supresión íntegra del apartado 5º del artículo 52 del Convenio Colectivo.

2. Complementos de IT:

Comenta el representante de APROSER que el actual sistema de complementos de IT eleva sustancialmente la cobertura por encima de los niveles legales de la Seguridad Social, ofreciendo en los tramos cortos una mejora muy superior a la existente en la mayoría de sectores de servicios. Con un absentismo medio del 10% sobre una plantilla de 100.000 profesionales, el coste derivado de estas mejoras representa un incremento de entre el 20% y el 30% respecto al gasto que supondría la aplicación estricta del régimen legal. El mantenimiento de este esquema, unido al alza de las cotizaciones sociales y al aumento tanto de los procesos como de los periodos medios de incapacidad, resulta ya difícilmente sostenible para las empresas.

Por ello, lo que ahora se propone es una reducción moderada de los porcentajes de cobertura en los tres primeros tramos, manteniendo la base de cálculo sobre la base de cotización y garantizando que la persona trabajadora continúe percibiendo una cuantía superior a la que abona la Seguridad Social.

Propuesta de nueva escala de coberturas

| Tramo             | Situación actual | Propuesta | Cobertura Seguridad Social |
|-------------------|------------------|-----------|----------------------------|
| <b>Días 1–3</b>   | 50%              | 40%       | 0%                         |
| <b>Días 4–20</b>  | 80%              | 70%       | 60%                        |
| <b>Días 21–40</b> | 100%             | 95%       | 75%                        |

La nueva escala reduce la cobertura empresarial en los tramos cortos, donde se concentra el mayor número de procesos de baja, pero preserva una mejora sustancial sobre las coberturas aplicadas por la Seguridad Social. De esta forma, la persona afectada continúa percibiendo una compensación superior.

Esta propuesta constituye, en opinión de APROSER, una medida de racionalización del sistema de IT que permite reducir el sobre coste empresarial sin romper el equilibrio social del convenio. Es un ajuste técnico, no una merma de derechos, y contribuye a garantizar la sostenibilidad del sector en un contexto de incremento general de costes laborales por imposiciones legales continuas y sobrevenidas.

**SEGUNDO.** - ASECOPS inicia su intervención indicando que será breve, pues resulta necesaria una valoración conjunta de las patronales desde distintas perspectivas. Continúa señalando que todos los apartados de las plataformas sindicales implican costes que deben evaluarse para mantener un equilibrio entre la mejora de las condiciones laborales y la sostenibilidad de las empresas; todo coste repercutible al cliente puede ser asumible, pero, si no lo es, la situación se vuelve delicada.

Sigue incidiendo en el incremento asimétrico de los costes: las grandes corporaciones, por su economía de escala, tienen mayor capacidad de absorción y repercusión, mientras que otras empresas podrían verse comprometidas e incluso abocadas a concursos de acreedores, con el consiguiente riesgo de mayor concentración del mercado. Acto seguido, plantea abordar el punto de equilibrio de la sustitución tecnológica: un incremento de los costes laborales puede acelerar la sustitución de fuerza de trabajo por soluciones tecnológicas más eficaces, por lo que deben acompañarse e integrarse medidas que ordenen esta transición.

Prosigue advirtiendo de que el sector se halla en un umbral de decisión: si el coste laboral supera ciertos límites, la migración hacia alternativas más económicas podría poner en cuestión la estabilidad del personal de seguridad. Subraya que este es un momento clave de negociación colectiva y que, entre las partes, pueden encontrarse soluciones equilibradas que sostengan tanto el empleo como a las empresas.

Añade, además, otros factores de coste —como la integración de los pluses de transporte y vestuario, con su impacto financiero y el aumento de las bases de cotización—, junto a la escasez

casi crítica de vigilantes para prestar servicios. Precisa que cualquier medida (por ejemplo, reducciones de jornada) tiene repercusiones operativas y exige una estrategia de estabilidad que evite rigideces y bloqueos, habida cuenta de la dificultad para cubrir sustituciones.

Concluye manifestando que otras soluciones irán produciéndose de forma natural en función de las necesidades de los servicios de seguridad y que, a expensas de un análisis global, no formula por ahora más consideraciones.

**TERCERO.** – Desde FES se inicia su intervención trasladando su coincidencia con APROSER y ASECOPS en que una respuesta razonada a las plataformas presentadas precisa de un debate interno también en su organización empresarial y una puesta en común con el resto de Patronales, por lo que se suma a la propuesta de APROSER de que la reunión del 24 se traslade al 31.

En todo caso apunta que sí que desea referirse a que, desde la constitución de la Mesa venimos sosteniendo que la vigencia del Convenio que se negocia por cuatro años, del 2027 al 2030, dotaría de estabilidad y seguridad a las relaciones laborales.

En cuanto a las reivindicaciones contenidas en las dos plataformas que suponen una elevación de los costes, entendemos que son difícilmente asumibles en su totalidad por las empresas a las que representamos, pues suponen un serio riesgo para la supervivencia de las PYMES.

De cualquiera de las maneras, insiste en que necesitamos tiempo para reflexionar y madurar una respuesta a las mismas.

Añade que el sector está caracterizado por la coexistencia de grandes operadores y una pluralidad de PYMES, constituyendo estas últimas un elemento fundamental del tejido vertebrador del empleo.

Apunta que el 87,3% de las empresas del sector son PYMES, concentrando las mismas un significativo índice de empleo. Su facturación media está muy por debajo de la de los grandes operadores.

Además, indica que el margen neto operativo de las PYMES del sector en 2024 fue del 2,9%, evidenciando una mínima capacidad de absorción de incrementos de costes fijos. Y que, por otro lado, el 91% de los gastos de explotación corresponde directamente a personal (salarios, cotizaciones sociales, formación y prevención).

Esta realidad demanda que cualquier medida convencional deba ponderar las especiales circunstancias de las PYMES y tender a su sostenibilidad, en aras a la viabilidad empresarial y al mantenimiento del empleo.

La aprobación no suficientemente reflexionada de incrementos salariales lineales que supongan una elevación desmedida de los costes fijos laborales sobre el total de la masa salarial hará que se diluyan los márgenes brutos de las PYMES, situando a un número relevante de las mismas en una situación de riesgo de supervivencia.

Entendemos que la negociación colectiva debe garantizar la adecuada atención de los intereses de todos los agentes implicados, adoptando soluciones equitativas y ajustes proporcionados que eviten la asfixia de uno de los principales motores del empleo y de la pluralidad empresarial. Las cláusulas o medidas que excluyan de hecho la viabilidad diferencial o supediten la regulación a parámetros propios de empresas de gran dimensión pueden suponer una quiebra del derecho de negociación colectiva efectiva de las PYMES.

Insiste finalmente, en cualquier caso, que FES necesita de un período de reflexión para dar una respuesta puntual a todas y cada una de las reivindicaciones de la plataforma conjunta sindical, respecto a las que se las reserva para una posterior reunión.

**CUARTO.** – FeSMC-UGT inicia su intervención recordando que su presencia en la Mesa parte desde el objetivo de mejorar derechos, totalmente distinto a lo expuesto por las asociaciones empresariales que han situado en su intervención sucesivamente la palabra costes. Esto representa encontrarnos en unos parámetros en esta reunión totalmente alejados en cuanto a lo que debe suponer esta negociación.

Volver a situar la IT y el Transporte de Fondos como elemento de compensación es reiterar la voluntad de reducir costes a cambio de algún derecho. Líneas que FeSMC-UGT no va a valorar salvo que sea para mejorar las condiciones.

Abordar la falta de personal en la seguridad privada, así como la salida de personas trabajadoras de la profesión debe ser analizado desde el análisis concreto y cambio radical en la forma de proceder. Con Jornadas interminables, cambios sistemáticos de cuadrantes y sin herramientas reales de conciliación de la vida laboral y familiar no será posible cambiar esta inercia.

Para FeSMC-UGT la actitud de determinadas empresas de poner en valor la calidad de servicios hacia sus clientes y no repercutir los costes asociados a sus servicios no puede abordarse desde la intención de cargar esos costes a las personas trabajadoras, no solamente no mejorando sus derechos, sino reduciendo los conseguidos.

La implementación de las tecnologías en el sector debe venir de la mano de contratos de relevo, así como de la petición conjunta de coeficientes reductores que conjuntamente con la Formación Profesional impulsen nuevos perfiles de ingreso al sector y apuesten mediante la jubilación anticipada por esa transformación en forma sostenida de condiciones y empleo.

Estas y otras situaciones llevan a esta organización a mantener su plataforma que es tanto como mantener el seguir avanzando en derechos y no en reducir costes laborales. Esperemos que las asociaciones empresariales reflexionen al respecto y tal como han indicado, sitúen un posicionamiento y respuesta conjunta que permita seguir avanzando en una negociación que debe seguir construyendo derechos.

**QUINTO.**- Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que procede explicar con claridad el contenido de la plataforma de las organizaciones sindicales estatales para evitar posibles distorsiones que pudieran existir en relación con el mensaje recibido. Continúa exponiendo que la plataforma se articula en cinco ejes:

En primer lugar, en materia salarial, propone incrementos generales que permitan ganar poder adquisitivo y una cláusula de salvaguardia ante cambios de coyuntura, una herramienta que ya se ha utilizado en el convenio vigente y que en principio no será necesario que opere al haber acertado con los incrementos pactados, algo que deberíamos hacer en este convenio también. Sigue incidiendo en que además, hay determinados conceptos que requieren un alza más significativa (nocturnidad, festividad, peligrosidad...) y en la necesidad de integración de los pluses de transporte y vestuario en el salario base. Reconoce que todo ello tiene un coste económico, pero subraya que el sector necesita avanzar, rechazando el “austericidio” como error estratégico. Añade que se plantean otros pluses ya presentes en la realidad laboral y que sería oportuna su regulación en el convenio sectorial. Asimismo, sostiene que es necesario revisar la retribución de las horas extraordinarias: no pueden pagarse al mismo valor dada su carga adicional y el efecto disuasorio que deberían tener, más aún cuando se realizan muchas horas extras.

Prosigue afirmando, en el segundo eje, que constituye, el tiempo de trabajo, que el sector debe autorregularse: la reducción de jornada debe concretarse entre la parte sindical y las organizaciones empresariales, con un horizonte de 37,5 horas que abordar durante la vigencia del convenio, y amortiguar con ello el impacto de lo que pudiera disponer el legislador en esta materia. Añade que se incorporan reivindicaciones de carácter operativo —más que material— orientadas a mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, hacer más efectiva su conciliación de vida

familiar y laboral y más atractivo el acceso al sector (libranza de fines de semana, conocimiento anticipado de cuadrantes, asuntos propios, permisos retribuidos, etc.).

Sigue señalando, en un tercer eje de prevención de riesgos laborales y rejuvenecimiento del sector, que no basta con mejoras genéricas: hay que adaptar el trabajo a las circunstancias de cada persona, impulsar la jubilación parcial y aplicar coeficientes reductores cuando concurren los requisitos del Real Decreto. Insiste en que avanzar en esta área permitirá contar con una plantilla más joven; el personal no se atraerá proclamando que las condiciones son malas, sino mejorándolas. Recuerda que, aunque se afirme que “estamos mejor que otros”, en otros sectores existe cobertura del 100 % con similares condiciones y salarios que terminan siendo más atractivos.

A continuación, en cuarto lugar, aborda la necesidad de eliminar la conflictividad derivada de determinadas prácticas empresariales con amplia discusión judicial —permisos, IT, renovación TIP, etc. — que generan incertidumbre y miles de pleitos por una ingeniería jurídica constante orientada a empeorar condiciones. Recalca que la certeza jurídica es clave, aunque no el único factor, y que la confianza —que había empezado a crecer— se ha deteriorado por estas prácticas que distorsionan el avance.

Acto seguido, y finalmente, plantea la actualización normativa, el uso de lenguaje inclusivo y el desarrollo de medidas LGTBI, materias que —señala— deberían ser pacíficas.

Concluye resumiendo que, si se quiere avanzar, ha de hacerse en todas las materias, superando el esquema de incrementos condicionados a contrapartidas: no es momento de intercambio. Subraya que la protección de la IT en el convenio es reducida —inferior a otros sectores de servicios— y que no cabe minorarla en el sentido de lo que plantea la Patronal. Los problemas de salud de las personas trabajadoras hay que atacarlos con prevención, adaptación de puesto, jubilaciones parciales, rejuvenecimiento de plantillas y no queriendo forzar a que la gente tenga que ir a trabajar sin tener sus plenas capacidades físicas para no perder retribución. Añade que también se plantea por la parte patronal empeorar la situación de los trabajadores de transporte de fondos, extremo que no comparte. Permanece a la espera de una valoración más detallada que no se limite al coste y reivindica un convenio de avance.

**SEXTO.** - FTSP-USO inicia su intervención manifestando su acuerdo con lo expuesto previamente por UGT y Comisiones Obreras. Continúa señalando, no obstante, una reflexión crítica sobre las patronales y traslada su decepción: se afirma que el sector es “poco atractivo” cuando, en realidad, es un sector que pudiera catalogarse como “quemado”. Añade que el enfoque de “sostenibilidad” que se propone desde las empresas resulta incompatible con las características de esta actividad.

Prosigue afirmando que, o se mejoran las condiciones laborales, o no habrá proyecto empresarial viable. Sigue incidiendo en su decepción con la propuesta relativa a las IT: deshumaniza la situación de las personas trabajadoras y no prevé medidas paliativas, más allá de una reducción de porcentajes que —subraya— no se ajusta a la realidad del sector.

Acto seguido, solicita una reflexión de fondo sobre si realmente se quiere “hacer sector”, con empresas que hagan un planteamiento cara al futuro. Reitera que la mayor rentabilidad no puede alcanzarse a costa de las plantillas ni mediante intercambios estériles que no conducen a nada: el contexto —afirma— exige otro estadio de negociación.

Concluye expresando que se espera un cambio de planteamiento para poder alcanzar un acuerdo en un plazo razonable.

**SÉPTIMO.** – Desde la CIG se señala inicialmente que se tiene claro que el sector no puede esperar más. Llevamos años soportando jornadas interminables, salarios con los que no llegan a fin de mes y condiciones indignas para un trabajo “esencial”. Basta de jugar al postureo y la propaganda; la propuesta empresarial poco o nada cambia lo que tenemos: más años de vigencia, incrementos salariales insuficientes, recortes y promesas vacías. Es hora de romper con la resignación y poner

encima de la Mesa propuestas que dignifiquen el sector, que garanticen el futuro, un futuro digno, con derechos y con un salario justo.

La propuesta de la CIG, para esta organización, es clara, realista, ambiciosa y decidida para alcanzar los avances necesarios e imprescindibles para el sector; queremos renovación generacional, queremos profesionales mejor formados, queremos conciliar nuestra vida laboral con la familiar, queremos una salida anticipada y digna del sector, queremos trabajar para vivir y no vivir para trabajar, queremos avances en lo social, queremos un salario digno. Esto es lo que propone la plataforma que presentamos, así como la necesidad de un convenio gallego. Por lo demás nos remitimos a todo lo manifestado en las anteriores reuniones.

Entiende que no nos valen fórmulas ambiguas para continuar con la judicialización, ni compromisos a largo plazo. Queremos hechos. Queremos dignidad. Todo lo que sea hablar de permisos, ampliar coberturas de IT y salud laboral, reducir jornada, creación de nuevos pluses, incrementar pluses de fin de semana, festivos y nocturnidad, equiparar plus de peligrosidad consolidado, todo lo que sea avanzar en derechos o temas que son atractivos para el sector, son temas “tabú” para la parte empresarial.

En relación con las propuestas de supresión del apartado 5 del artículo 52 y la modificación de coberturas de la IT, no podemos estar más en desacuerdo. Entendemos que no solo debe mantenerse la jornada garantizada en el Transporte de Fondos, sino que debe mejorarse la redacción avanzando en la conquista de derechos en este sentido y de igual modo en las coberturas de IT.

Desde la CIG, finalmente, entendemos que las patronales solo buscan un convenio barato, que consolide la precariedad, que profundice en la crisis generacional del sector y lo único que garantiza son los beneficios a las empresas mientras las personas trabajadoras hacen malabares para sobrevivir. Esperamos que la parte empresarial haga una reflexión profunda, si su intención es tener un sector con futuro, con condiciones dignas. En caso contrario repetiremos los errores del pasado que nos llevaron a la situación de precariedad que tenemos en la actualidad.

**OCTAVO.** - ELA inicia su intervención afirmando que la propuesta empresarial, al negarse nuevamente a una negociación en el ámbito autonómico, desconoce la realidad de las personas trabajadoras del sector. Continúa señalando que es preciso adoptar medidas que garanticen la viabilidad del sector, entre ellas abrir las negociaciones en Euskadi y Navarra. Prosigue indicando que la patronal se sigue escudando en los costes y en el absentismo y concluye subrayando que la propuesta de rebajar la IT es inaceptable y que solo cabe su mejora.

**NOVENO.** – Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, se fija el próximo 31 de octubre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.15 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  
 Doña MARÍA ELISA ALONSO BENITO (Asesor)  
 D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)  
 D. JOSÉ ORDAS LAFARGA (Asesor)

**FES:**

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA  
 D. MANUEL ALCEDO BAEZA

**POR LA REPRESENTACION SINDICAL**

**FeSMC-UGT:**

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

**Comisiones Obreras del Hábitat:**

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

**FTSP-USO:**

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO  
 D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ  
 D. GERARDO PRIETO LEDESMA  
 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

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Eduardo Cobas Urcelay', written in a cursive style.