

ACTA N.º 5

Siendo las 10.30 horas del 31 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 abre su intervención dejando constancia de que la parte empresarial seguirá trabajando en fórmulas alternativas que permitan avanzar también en las materias planteadas por su parte y que han sido rechazadas en su totalidad, esto es, alguna medida de contención de los costes de la I.T, y alguna medida que permita la flexibilidad en la jornada establecida para la actividad de Transporte de Fondos, buscando un equilibrio entre el mantenimiento de derechos y la sostenibilidad empresarial. En ese sentido comenta que en la próxima reunión de Mesa se volverá a traer propuestas alternativas a las ya presentadas y que han sido rechazadas.

Seguidamente confirma que se va a presentar una propuesta conjunta por parte de la representación empresarial (salvo dos puntos que todavía se están analizando y que citará posteriormente), por lo que reitera su voluntad de negociación en la confianza en que en algún momento sea aceptada alguna de las propuestas realizadas por su parte.

Dicha voluntad se materializa en la disposición a negociar mejoras en determinadas materias de conciliación, en las relativas a reducir la conflictividad judicial, considerar algunas de las direccionadas a modernizar el convenio, así como algunas de las conducentes a mejorar y, en cualquier caso, asegurar el poder adquisitivo. Igualmente a estudiar y, en su caso, apoyar aquellas medidas que faciliten la jubilación anticipada.

Seguidamente desarrolla los puntos concretos que conformarían la respuesta a las plataformas sindicales, comentando previamente que las materias que no abordara no quedarían sujetas a tratamiento en este momento del proceso de negociación:

Vigencia del Convenio: Se propone mantener una vigencia de cuatro años (2027–2030), en coherencia con lo manifestado en las anteriores sesiones de Mesa.

En cuanto al tema de Cuadrantes, en un contexto de acuerdo global, se manifiesta la disposición a aceptar la entrega de los mismos con mayor antelación, al igual que se muestra conformidad en elevar el porcentaje de cuadrantes anuales para los servicios fijos y estables, con determinadas salvedades operativas, siempre y cuando dichas mejoras vayan acompañadas de una aplicación de la regulación de desconexión digital que contemple la específica naturaleza esencial de la actividad y las obligaciones de cobertura de servicios establecidas en la Ley y el Reglamento de Seguridad Privada necesarias para garantizar la continuidad del servicio.

Lenguaje inclusivo en el nuevo texto del próximo Convenio: Se manifiesta plena conformidad, haciendo entrega a la Mesa de un documento ya elaborado al efecto para su revisión.

Revisión de categorías y funciones: Se comparte la necesidad de actualizar la estructura profesional de las actividades comprendidas en el ámbito funcional del Convenio Estatal de Empresas de Seguridad Privada, siempre tras un análisis técnico previo. Se propone la creación de una comisión paritaria especializada que, antes de la finalización de esta negociación, elabore un informe conjunto sobre posibles ajustes de clasificación dentro del marco funcional vigente. El análisis podrá contemplar la adaptación de perfiles profesionales al uso de nuevas herramientas y tecnologías, sin alterar el ámbito funcional del Convenio. Cualquier repercusión

económica quedará sujeta a un acuerdo económico global final junto con el resto de las materias consensuadas.

Macroconcentración urbana: Se comparte la conveniencia de revisar el redactado actual debido a las interpretaciones dispares existentes. Se subraya que la finalidad del concepto es evitar que se consideren desplazamientos los movimientos ordinarios dentro de un mismo núcleo urbano. Sin modificar el régimen económico, se muestra disposición a trabajar un nuevo texto técnico que aporte claridad, seguridad jurídica y uniformidad de aplicación en todo el territorio.

Tratamiento de periodos vacacionales en los procesos de subrogación: Se manifiesta la disposición a adoptar una redacción, inspirada en el modelo del Convenio de Servicios Auxiliares, que garantice una correcta traslación de derechos y cotizaciones.

Coeficientes reductores y jubilación parcial: La parte empresarial reconoce la complejidad actual de que el sector sea incluido entre los susceptibles de aplicación de coeficientes reductores de edad de jubilación, al tratarse de un procedimiento reservado a colectivos con condiciones de penosidad o riesgo rigurosamente acreditadas con un nivel de corte excesivamente alto. No obstante, en principio se muestra de acuerdo en reforzar la petición conjunta ante la Administración mediante un informe técnico externo e independiente, que incluya los posibles efectos económicos, organizativos y de empleo de su aplicación. Dicho estudio deberá realizar un análisis riguroso de los compromisos empresariales derivados con el fin de garantizar la sostenibilidad del sistema, con carácter previo a la materialización de la actuación conjunta.

Permisos retribuidos: Se accedería a ordenar y armonizar el contenido actual de estos permisos, manteniendo inalterados los alcances temporales, las causas y el régimen económico. Podrían incorporarse mejoras de redacción, claridad y justificación documental, sin que ello implique incremento de costes ni modificación de la jornada efectiva.

Cláusula de garantía salarial (revisión): Se recuerda la excepcionalidad de la medida vigente, pero se muestra disposición a mantener una cláusula análoga a la actual vinculada al IPC real, acompañada de otra cláusula de garantía formulada por la parte empresarial, destinada a asegurar que, si la posible reducción de jornada se delega a la negociación sectorial, su aplicación tenga en cuenta el tiempo necesario para la adaptación operativa y económica de las empresas. Ambas cláusulas deberían coordinarse para evitar desproporciones en los compromisos asumidos por las partes.

En cuanto a la solicitud de inclusión parcial o total de los pluses de transporte y vestuario en el salario base e incremento de los pluses de nocturnidad, festivo y fin de semana, se comenta que cualquier medida en estas materias deberá computarse dentro del incremento global, esto es, en el 12% para los 4 años propuesto por la representación empresarial.

Finalmente, se traslada que hay dos materias planteadas en la plataforma de la representación social que todavía no cuentan con un acuerdo patronal conjunto: el incremento del número de libranzas en fines de semana y la libranza preferente de determinados días del período de Navidad, esperando tener las conclusiones del debate a la mayor brevedad posible.

Tras finalizar su intervención, el representante de APROSER cede la palabra a los portavoces de ASECOPS y FES, a fin de que puedan ampliar o matizar aquellos puntos que estimen oportuno.

SEGUNDO. - ASECOPS inicia su intervención recordando que, como anunció en la reunión anterior, a la vista de las propuestas sindicales resultaba necesaria una valoración conjunta de las patronales, dado que todas implicaban un impacto económico que debía evaluarse para alcanzar un equilibrio entre los planteamientos de ambas partes.

Continúa señalando que en esa línea se ha trabajado y se sigue trabajando para una evaluación equitativa. Añade que, a lo largo de la exposición detallada de APROSER, han quedado recogidos

los puntos abordados conjuntamente, por lo que considera innecesario reiterarlos al constar ya la información precisa.

TERCERO. - FES quiere destacar el trabajo desarrollado por todas las organizaciones empresariales presentes en la Mesa para procurar alcanzar el consenso en el mayor número de puntos, los que han sido referidos por APROSER y ASECOPS en sus intervenciones.

El nivel de diálogo, la disposición al acuerdo y la voluntad de adoptar una posición común son, sin duda, una muestra de responsabilidad colectiva ante un proceso tan relevante como la negociación del convenio.

Finaliza su intervención señalando que nos consta que nos esforzaremos en lograr también el acuerdo en aquellas discrepancias que tenemos en la actualidad.

CUARTO. - FeSMC-UGT inicia su intervención recordando 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 merece 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 FeSMC-UGT debemos en primera instancia dar contestación en la siguiente forma. En relación al absentismo volver a insistir desde FeSMC-UGT que el absentismo viene relacionado con la precariedad laboral, precisamente afecta en mayor forma a los sectores más precarios. Por lo expuesto, volvemos a insistir que el absentismo y su reducción pasa por mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas del colectivo y no con ningún tipo de reducción en las prestaciones.

FeSMC-UGT también indica que abordar el transporte de fondos en su presente y futuro en la actividad y en las condiciones de las personas trabajadoras debe situarse en una mesa 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.

En cuanto a la vigencia del convenio y cláusula 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 lenguaje inclusivo, mejorar la redacción del convenio, cuadrantes mensuales y anuales, categorías, macro concentración urbana, vacaciones en subrogación, permisos retribuidos, más allá de la intervención de las asociaciones empresariales donde exponen su disponibilidad a la negociación en estos temas, para FESMCUGT más allá de la voluntad manifestada en el día de hoy, se debe avanzar en redactados concretos que permitan analizar con mayor concreción en la línea de 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. FeSMC-UGT colaborará en el estudio planteado por las asociaciones empresariales que lleve a una solicitud conjunta de coeficientes reductores si bien se reserva presentar los mismos como Sindicato si conjuntamente no fuera posible.

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

QUINTO. - Comisiones Obreras del Hábitat señala, al inicio de su intervención, que agradece el tono de la parte empresarial; sin embargo, en cuanto al contenido, advierte que se trata de un compromiso de negociar sin una posición patronal claramente definida en la línea de lo planteado, mientras se mantiene —como “gota malaya”— la insistencia en el absentismo y su propósito de rebajar los complementos de Incapacidad Temporal y eliminar la jornada garantizada del transporte de fondos.

Continúa indicando que, al margen de la vigencia de cuatro años —justificada por la experiencia previa—, no se ofrece más que una declaración de intenciones sin contenido material, obviando la multitud de asuntos ni tan siquiera mencionada explícitamente respecto de la plataforma presentada.

Sobre la anticipación en la entrega de cuadrantes, se habla de un desiderátum carente de concreción ni en cuanto al plazo previo de entrega ni en cuanto al incremento de porcentajes de cuadrantes anuales en los servicios fijos y estables. En lenguaje inclusivo no implica ninguna cesión patronal en realidad, quien no solo debe mostrarse acuerdo, sino que muy probablemente no se aceptaría la publicación de un eventual convenio sin su plena aplicación conforme a la normativa.

Prosigue precisando que, en la revisión de categorías y funciones, la intención de Comisiones Obreras del Hábitat es identificar con claridad la prestación correspondiente a cada categoría profesional y no ampliar las funciones exigibles, aspecto que considera preocupante. En cuanto a las macroconcentraciones, se reconoce por la patronal la problemática, pero se pone como premisa básica de cualquier cambio el evitar alterar el equilibrio económico del sistema cuando, en la práctica, el desequilibrio económico sí se produce respecto de las personas trabajadoras, las cuales se ven desplazadas a ubicaciones muy lejanas con el coste de tiempo y dinero que conllevan; hay que limitar con claridad la arbitrariedad que se produce.

Sigue afirmando que, respecto a las vacaciones en procesos de subrogación, se saluda que se empiece a entender la cuestión, pues de lo contrario acabaría resolviéndose judicialmente. En coeficientes reductores, comparte la complejidad de cumplir los requisitos del RD y, admitiendo que ciertos colectivos puedan acceder, subraya que la autorización ministerial es un trámite separado del coste económico: existe impacto para ambas partes, pero no es el elemento troncal, Recuerda, además, que, al margen de la petición conjunta, cabe la solicitud individual por cada organización, que en su caso se llevaría a cabo de no alcanzarse un acuerdo.

Insiste asimismo en la necesidad de poner especial acento en la jubilación parcial: debe posibilitarse el acceso a quienes cumplen los requisitos legales. Hoy no se configura como derecho y debería serlo, quizás con una vía intermedia (baremos, porcentaje máximo para evitar tensiones en plantilla) que genere posibilidades objetivas más allá de la mera liberalidad empresarial; lo califica de elemento capital.

Añade que, en permisos retribuidos, se intentará alinearlos con el entorno para favorecer la atracción de personal que, de otro modo, opta por alternativas mejores, aun asumiendo el coste económico asociado. En definitiva, se percibe un discurso amable pero un conjunto vacío, como revela el planteamiento respecto a la incorporación de otros pluses en el salario base o los incrementos de los pluses de nocturnidad o festividad, los cuales se plantean, pero contra el porcentaje de incremento que se pactara. Comisiones Obreras del Hábitat dado que la prestación de servicios se realiza en condiciones más gravosas, reclama una retribución adicional que debe recogerse en el convenio. No cabe hablar de una masa salarial global para minorar en el salario de todas las personas trabajadoras el incremento de quienes trabajan en nocturnidad o festividad, o la extensión del plus de fin de semana y festivo a todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio. No se ha respondido a la demanda planteada ni se reconocen el resto de pluses propuestos que ya existen en el mundo exterior y el convenio no contempla, lo que añade dificultad.

Respecto a la cláusula de garantía salarial del convenio anterior —que previsiblemente no operará, afortunadamente—, CCOO señala que querría una cláusula salarial con el objetivo de que no llegue

a activarse, y que ello debería conseguirse si los incrementos propuestos conducen a ese escenario; los números que la patronal pone sobre la mesa podrían aproximarse al IPC previsto, pero se apartan del camino que correspondería seguir en continuidad con el convenio anterior.

En relación con la reducción de jornada, la cláusula que remite su entrada en vigor a los negociadores obvia lo esencial: la reducción llegará más temprano que tarde y es preferible que el convenio la contemple para poder trasladarla ordenadamente. Hay un coste anunciado al que debe anticiparse la negociación; no hacerlo sería un error estratégico.

Concluye advirtiéndole que el sector precisa un tratamiento quirúrgico y lo que se ofrece a día de hoy es un mero maquillaje: es preciso abordar todas las materias de la plataforma. Se inicia el compromiso de comprometerse a negociar, pero la distancia para poder suscribir un acuerdo es, hoy por hoy, considerable, no ya aritméticamente, que también, sino conceptualmente, es preciso que el sector mire a largo plazo y cuide a su elemento más valioso que son las personas trabajadoras que prestan servicios para el mismo.

SEXTO. - FTSP-USO inicia su intervención valorando positivamente que, al menos, se hayan abordado puntos concretos de la plataforma, y espera que en próximas reuniones se amplíe el alcance de los temas tratados.

Continúa señalando que, en relación con la IT, quiere volver a insistir en que recortar derechos con la excusa del absentismo es un error de base. Añade que incluso en sectores con tramos del 100 % de cobertura de IT se registran menores bajas, y recuerda que son las condiciones laborales las que desgastan a la plantilla. Por ello, no basta con hablar de entrega de cuadrantes: hay que abordar libranzas y mejoras efectivas en la organización del trabajo.

Prosigue afirmando que el incremento salarial propuesto es insuficiente y no acompaña el coste de la vida; no supone una mejora real. Concluye incidiendo en que, si se pretende hacer el sector más atractivo, reducir la rotación y favorecer la entrada de nuevo personal, es imprescindible profundizar en las propuestas presentadas por las organizaciones sindicales estatales.

SÉPTIMO. - Desde la CIG se quiere manifestar, tras escuchar las propuestas presentadas por la parte empresarial —APROSER, ASECOPS y FES—, que las consideramos claramente insuficientes. La mayoría de las propuestas realizadas en el día de hoy, son de carácter de mejora de redacción para tener mayor seguridad jurídica, pero que no tengan incidencia económica para la parte empresarial. Pero no entran en lo que realmente importa, que es dar respuesta a la necesidad real actual del sector, que contribuya a su modernización o a hacerlo más atractivo para la incorporación de nuevos profesionales.

En primer lugar, la propuesta salarial se mantiene sin cambios desde la última reunión, lo que resulta totalmente inadecuado. No refleja el esfuerzo, la responsabilidad ni las condiciones en las que desempeñan su labor las personas trabajadoras del sector. Pretender mantener un marco salarial que impide el relevo generacional y que, en muchos casos, condena a los trabajadores a una pérdida continua de poder adquisitivo.

En segundo lugar, la redistribución de los complementos por incapacidad temporal, reduciendo su cobertura con el argumento del absentismo, es una medida que castiga a las personas trabajadoras. Desde la CIG entendemos que la solución no puede pasar por el recorte de derechos, sino por la prevención y la mejora de las condiciones de salud laboral, evitando así que haya personas que acudan enfermas a sus puestos por motivos económicos.

Tercero, la supresión del apartado 5 del artículo 52, relativo a la jornada en el transporte de fondos, constituye un intento de ampliar la disponibilidad de las personas trabajadoras a costa de su descanso y conciliación. Consideramos que esta medida carece de justificación real y supone un retroceso en derechos adquiridos.

En cuarto lugar, la negativa a crear nuevos pluses adaptados a la realidad actual del sector supone ignorar la evolución de las funciones y de las demandas sociales. Adaptar los complementos a las nuevas responsabilidades no es un gasto innecesario, sino una inversión en reconocimiento, motivación y profesionalización.

Quinto, la reducción de la jornada laboral debe abordarse sin más demora. Resistirse a una medida que tarde o temprano se aplicará no beneficia a nadie, por lo tanto, regulando ahora la jornada, avanzaremos hacia una adaptación necesaria en este momento. La CIG defiende un horizonte claro de 35 horas semanales, acompañado de medidas de conciliación efectiva, como la planificación anual de cuadrantes, dos fines de semana libres al mes y la mejora de los permisos y asuntos propios.

Sexto, no podemos hablar de rejuvenecer el sector mientras se ponen obstáculos a las jubilaciones parciales. Este instrumento es fundamental para facilitar la entrada de nuevas generaciones y garantizar una transición ordenada en los puestos de trabajo. De igual forma planteamientos a favor de los coeficientes reductores son necesarios e imprescindibles.

Séptimo, los pluses de fin de semana y nocturnidad. Es imprescindible reconocer y retribuir de forma justa las condiciones especiales de trabajo. Por ello, proponemos un incremento del 25% sobre la hora ordinaria, como elemento de equidad y reconocimiento del esfuerzo que exige el trabajo en esas franjas horarias.

Y en octavo lugar, pretender vincular y condicionar la cláusula de garantía salarial a una medida diferente a lo que realmente debe regular, es inaceptable.

En definitiva, desde la CIG no podemos respaldar un convenio que no recupere lo perdido, que no garantice el poder adquisitivo, ni que avance en derechos, conciliación o modernización del sector. Defendemos un convenio que contemple la jornada de 35 horas, la actualización de los pluses, la equiparación al alza del plus de peligrosidad, el abono de los pluses de transporte y vestuario en 15 pagas, y medidas reales que mejoren la calidad de vida de las personas trabajadoras, como la mejora de la subrogación, mejorar las condiciones de acceso a la jubilación parcial y la necesaria modificación de la clasificación profesional.

Finaliza señalando que el objetivo de su organización es claro: un convenio digno, equilibrado y adaptado a la realidad actual del sector, que garantice estabilidad, atraiga nuevo talento y reconozca el valor de quienes sostienen este servicio esencial.

OCTAVO. - ELA inicia su intervención afirmando que resulta inaceptable no reconocer la demanda de un ámbito de negociación propio en Euskadi y Navarra reivindicación básica en la que sigue insistiendo su organización. Continúa su intervención señalando que, sin entrar a valorar en detalle la propuesta empresarial, se aprecian recortes en las condiciones que ni siquiera consolidan lo ya regulado por lo que no puede considerarse una propuesta válida por su organización.

NOVENO. - Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, se fija el próximo 7 de noviembre 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 13.30 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 PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Doña LUCÍA GRASA ROYO
Doña MARÍA ELISA ALONSO BENITO (Asesora)
D. JAVIER POVEDANO URÉS (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:**

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

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. CARLOS DEL BARRIO QUESADA
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)

FTSP-USO:

D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ

D. GERARDO ROMÁN IGLESIAS
D. JUAN FRESNEDA RABADÁN
D. JUAN DÍAZ RODRÍGUEZ (Asesor)

CIG:

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

ELA:

D. ALBERTO FERREIRO IGLESIAS

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.