

ACTA Nº 5

En Madrid, siendo las 9 horas del 25 de septiembre de 2020, se reúnen, por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS y FIJACIÓN DE POSICIONES

PRIMERO.- FeSMC-UGT inicia su intervención dando respuesta a la propuesta realizada en la pasada reunión de la Mesa Negociadora. Entiende que durante los días de negociación se ha dejado claro que su planteamiento no puede ser otro que someterse a la plataforma presentada a la Mesa el pasado miércoles puesto que los elementos que contiene se fundamentan en conversaciones mantenidas por las organizaciones sindicales sobre los parámetros que existían antes de la pandemia, y que son cuestiones sobre las que quiere seguir insistiendo. Únicamente la responsabilidad de UGT unida a la situación que actualmente ocurre en nuestro país, hace aparcar esas pretensiones en forma provisional para recuperar esos planteamientos cuando se recupere la situación sanitaria y económica.

Presenta una propuesta basada en una situación vital que es mantener vivo el convenio de seguridad privada para el próximo año, lo que debe significar entre otros aspectos, un ataque sobre la prevalencia de los convenios de empresa cuyo único objeto sea el deterioro de las condiciones laborales de las plantillas, y no atascar una negociación que no puede ni debe dilatarse porque significaría renunciar a que los vigilantes tuviesen un incremento para el próximo año, cuestión que entiende irrenunciable para su organización.

Procede, a continuación, a responder a la patronal:

- No tiene inconveniente en la propuesta sobre registro de jornada, así como que sobre la premisa de que todas las empresas tienen ya la obligación legal de cumplir con el registro de jornada, considera que no hay problema en alargarlo a la propuesta de adopción en tres meses tras la publicación del Convenio.
- Considera pertinente la propuesta de la comisión técnica de redacción.
- Acepta un convenio de vigencia de un año hasta el 31 de diciembre de 2021.
- Propone un incremento del 1%.
- En relación con la cláusula del SMI, en el último párrafo solicita, añadir al final de la cláusula el concepto “de los niveles salariales”, señalando que modo alguno la adaptación de los niveles retributivos de las categorías afectadas por el incremento del SMI se realizará mediante compensación o absorción de los conceptos extrasalariales incluidos en el Anexo I del Convenio, sino que se llevará a cabo sobre un incremento de los conceptos salariales incluidos en el mismo en aplicación de lo dispuesto en el propio RD.

SEGUNDO.- En respuesta a las propuestas empresariales presentadas a la Mesa, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, en relación con la adecuación al SMI, considera que debe llevarse a cabo cumpliendo la legalidad y afectando a todos los

conceptos, entiende que el registro horario no debe extenderse en su plazo de implantación ya que es de obligado cumplimiento desde hace meses, aun entendiendo que las empresas que ya lo tengan implantado (lo que es una obligación legal, en todo caso) tengan un margen razonable para poder adaptarse a las disposiciones del convenio. Manifiesta su desacuerdo tanto con la plataforma empresarial como con la propuesta presentada a la Mesa por FeSMC-UGT y ratifica su postura reflejada en su plataforma. Finalmente, reitera, en todo caso, su disposición a negociar sobre la base de un convenio a un año siempre que sea sobre unas propuestas razonables que se produzcan sobre avances en la propuesta económica y demás condiciones laborales.

TERCERO.- FTSP-USO reitera su posición como organización. Entiende que se trata de un convenio transitorio puente de 1 año ante la situación sanitaria y económica. Reivindica las aspiraciones que se tenían hasta el mes de febrero, pero insiste en que las circunstancias actuales aconsejan un convenio sobre la base de un incremento económico que pudiera cifrarse en un 1%, quedando a la espera de la valoración de la patronal al respecto.

Manifiesta su acuerdo con la propuesta de registro horario y la necesaria actualización al SMI de las categorías afectadas que, en todo caso, no puede ser absorbible o compensable por otros conceptos.

CUARTO.- ELA no se posiciona en relación con el registro de jornada ni sobre la comisión técnica. Considera la posición económica insuficiente que lleva a un empobrecimiento del sector.

QUINTO.- Por parte de la CIG, en relación con la propuesta de la Disposición Adicional: actualización al SMI, no está de acuerdo, al entender que el SMI tiene que ser igual al salario base, manteniéndose todos los complementos del convenio no pudiendo ser absorbibles ni compensables por el incremento del SMI. En cuanto a la propuesta del apartado f) Comisión Técnica de Redacción, entendemos que este nuevo apartado, lo que pretende es sustituir al debate y discusión en la Mesa Negociadora del Convenio, igual que toda la disposición adicional cuarta, (como ya manifestó en su momento), aunque luego se sometan los debates de estas comisiones a la aprobación de la mesa negociadora, pero se vulnera el derecho de participación de los agentes sociales no firmantes del convenio al debate de propuestas que deben someterse a la totalidad de los miembros de la mesa, negándose dicho derecho de participación. En cuanto al registro de la jornada mantiene su posición de la reunión anterior. En relación al incremento salarial y vigencia propuesto por la parte empresarial no está de acuerdo, por lo que mantiene la propuesta presentada en su plataforma.

SEXTO.- APROSER solicita un receso para examinar la propuesta sindical.

SÉPTIMO.- Sobre la propuesta de APROSER de incorporar una nueva letra f) a la Comisión Técnica de redacción, ASECOPS quiere expresar lo siguiente: La Comisión técnica de redacción está ya regulada en la Disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo actualmente vigente, estando recogidas sus funciones en los apartados a), b), c), d) y e). Concretamente el apartado e), establece textualmente la función siguiente: Adaptar, si procede, el convenio colectivo, a los cambios que pueda experimentar el sector derivados, entre otras causas, de la incorporación de nuevas tecnologías, envejecimiento de las plantillas e impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos.

A la vista de ello, ASECOPS, entiende que no hay necesidad de incorporar la letra f) propuesta por APROSER, por cuanto que el impacto específico que afecta al transporte de fondos que recoge la propuesta, ya está recogido en el apartado e) antes mencionado. Vuelve a repetir lo que, a este respecto, dice, textualmente lo que aparece en el convenio actual, " impactos específicos que afecten a las actividades del transporte de fondos".

Si ya está recogido para qué se va a introducir una modificación innecesaria, reiterando en el nuevo párrafo f) propuesto lo que ya dice el párrafo e) del vigente convenio.

En definitiva, ASECOPS confía en que los integrantes de la Mesa lleguen a la misma conclusión y convengan en no incorporar la nueva letra f) propuesta.

OCTAVO.- Tras un receso, toma la palabra APROSER, reiterando su Presidente su intervención de reuniones precedentes, en la que aludía a la costumbre de regulación del tratamiento del SMI mediante un Real Decreto sobre la base argumental de la urgencia del contexto, no otorgando suficiente claridad a la redacción de los textos adoptados.

Dicha ambigüedad es, en su opinión, causa de la situación actual. Lo que es compatible con ser conscientes de la no cobertura de muchos trabajadores por un Convenio Colectivo Sectorial resultante de la negociación colectiva recogiendo niveles salariales superiores al SMI, lo que debería ser la aspiración de todos los trabajadores. Añade que es consciente de que esa es la razón que condujo al ejecutivo a impulsar su incremento, pero, al tiempo, entiende que ese es un proceso que exige un tiempo.

Considera que lo que se perseguía, era que una persona alcanzara un salario anual tasado cuando estuviera por debajo de él, no que al aplicar el mecanismo a tal efecto pasara de estar por debajo de ese salario a estar por encima del mismo. Dada esta situación, no quedaba más remedio que utilizar el procedimiento de absorción y compensación sobre aquellas cantidades que excedieran al SMI fijado. En su opinión, se trata de un tema sobradamente controvertido, con sentencias resueltas de formas distintas por la Audiencia Nacional y que tendrá que resolver en un futuro el Tribunal Supremo; por eso el mantenimiento en la posición expresada por Aproser, hasta que sea resuelto en la Instancia correspondiente.

En cuanto al incremento salarial, APROSER inicia su intervención recordando que la negociación colectiva se frenó en seco en marzo con el estallido de la crisis sanitaria. El IV Acuerdo para la Negociación Colectiva vence en diciembre de este año, sin que se haya observado ninguna prisa al nivel intersectorial, ni por parte de la Patronal ni por parte de los Sindicatos en iniciar el proceso negocial. Añade que existe un motivo para ello que todas las partes pueden entender, en su opinión.

Sobre esta base, expresa su temor a que, sin orientación alguna, una cantidad importante de empresas no quieran, en este momento, asumir nuevos compromisos e incluso respetar los ya asumidos, utilizando para ello los diversos mecanismos de devaluación salarial que la legislación laboral actual pone a su alcance, lo que en el sector de la seguridad privada se traduciría en una cronificación severa de la competencia desleal ya existente.

Por ello, considera que cambios legislativos en cuestiones como la facilidad de las empresas para descolgarse de los convenios colectivos o en cuanto a la prevalencia del convenio de empresa, deberían haberse realizado ya, previamente a pedir esfuerzos

económicos y asumir riesgos incontrolables a las empresas que cumplen rigurosamente con sus compromisos y obligaciones laborales.

Sobre esta premisa, expresa su convencimiento de que el sector necesita estabilidad social y unidad de actuación, de patronales y agentes sociales. Todo ello requiere importantes esfuerzos por ambas partes para lograr un consenso, con el objetivo inmediatamente posterior de intentar remontar, con actuaciones conjuntas, la crisis económica en que el sector va a estar inmerso durante un largo periodo de tiempo.

Estos argumentos, no basados en condicionantes económicos, motivaron su propuesta de incremento del 0,5% para 2021, porcentaje que permite también incrementar el poder adquisitivo al situarse por encima de la inflación prevista.

La propuesta que hoy se recibe, tensa, en su opinión, sustancialmente cualquier margen de mayor esfuerzo posible.

No obstante, por los objetivos irrenunciables anteriormente expuestos, confirma que APROSER estaría dispuesta a rebasar el 0,5 y pactar una subida del 1%, pero aplicable exclusivamente a los conceptos retributivos incluidos en el Anexo Salarial, si con ello se puede alcanzar un Acuerdo pendiente solo de revisión de la exactitud de los textos consensuados, y si este Acuerdo, en los mismos términos hoy pactados, puede materializarse como máximo el 30 de septiembre.

Jorge Salgueiro muestra su conformidad con este planteamiento reiterando la muy difícil situación que se puede plantear y que supone un muy importante esfuerzo para las empresas de FES.

NOVENO.- ASECOPS comparte el tenor de la exposición de APROSER en cuanto a los términos económicos y la adaptación de las categorías salariales al SMI.

DÉCIMO.- FeSMC-UGT reitera que se congratula por poder abordar una negociación con la totalidad de la representación empresarial. Afirma, al tiempo, que le hubiera gustado que existiera un planteamiento sindical conjunto análogo, todo ello desde el respeto por todos los miembros de la Mesa, así como con sus decisiones al respecto en una negociación complicada por el momento actual de incertidumbre.

La intención de su organización es no dilatar la negociación, lo que viene reiterando desde la apertura de la Mesa, porque lleva a no asumir la responsabilidad que implica la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, por pequeño que sea el avance. Considera que mantener el Convenio es esencial y así lo expresa en todas las Mesas de Negociación en las que su organización toma parte. En ese contexto, se incluye el Salario Mínimo Interprofesional por lo que se reitera en su manifestación realizada en la anterior intervención. En definitiva, está de acuerdo con el incremento del 1% en los términos propuestos por la representación empresarial, pero considera que el Real Decreto no puede producir ninguna compensación o absorción de los componentes extrasalariales en la actualización de las categorías profesionales.

UNDÉCIMO.- Comisiones Obreras de Construcción y Servicios reitera su negativa a las propuestas planteadas ante la Mesa incluida la nueva propuesta de incremento del 1% sobre los componentes salariales. En todo caso, llevará la propuesta a sus órganos internos para valorar sus términos, aunque adelanta que no cubre los mínimos aceptables de acuerdo con sus planteamientos.

CCOO de Construcción y Servicios apuesta por un convenio colectivo moderno que haga atractivo el sector para trabajadores y trabajadoras jóvenes que quieran iniciar una carrera profesional de futuro en un marco de trabajo digno. Objetivos que no se logran con la propuesta planteada.

DUODÉCIMO.- FTSP-USO, desde el objetivo de avanzar, considera aceptable la propuesta empresarial y solicita una reconsideración del posicionamiento empresarial para llegar al acuerdo, en relación con el SMI.

DECIMOTERCERO.- ELA reitera lo ya expuesto en la Mesa y su desacuerdo en las propuestas formuladas. Reitera que su ámbito de negociación inferior al estatal es el que siempre ha defendido.

DECIMOCUARTO.- Por parte de CIG, entiende que esta propuesta es totalmente inasumible, ya que no mejora en nada el convenio actual, ni lo mejora y mucho menos lo moderniza. Para su organización, este sector tiene que hacerse atractivo para reconvertirlo y actualizarlo, pero con este convenio de transición no se va a conseguir, siendo un convenio puente que no lleva a ningún lado, salvo a más precarización.

DECIMOQUINTO.- Tras un receso solicitado a la Mesa, la representación empresarial de APROSER, considera que hay un riesgo muy grande de intensa devaluación salarial en el último trimestre del año, que en muchos sectores se suspenderán temporalmente las subidas salariales ya pactadas y previstas, y que donde toque negociar convenio se aplazarán los posibles incrementos en tanto no se recupere el nivel de actividad normal, teniendo como objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y, por ello, no puede estar de acuerdo con alguna manifestación negativa al respecto de esta negociación, sino más bien todo lo contrario, y que va a ser un excelente precedente para otras negociaciones. En el tema del SMI, a pesar de que el entendimiento de APROSER actual es el que ya refirió al inicio de la reunión, también entiende, porque así lo ha manifestado reiteradamente, que a base de decretos no se puede vaciar de contenido la negociación colectiva y la autonomía de las partes. En consecuencia y dado que el cambio de postura en este tema por la parte patronal es lo que puede en este momento viabilizar la firma del nuevo Convenio, APROSER acepta la propuesta de la parte social formulada anteriormente para esta materia.

Jorge Salgueiro reitera el esfuerzo realista que va a tener que llevar a cabo la pequeña y mediana empresa, especialmente en un contexto de importantes cambios normativos, entendiendo que una subida propuesta por la parte empresarial es un claro gesto de negociación por la patronal sabiendo que la incertidumbre económica es total y que muchas subidas salariales pueden verse suspendidas.

DECIMOSEXTO.- ASECOPS manifiesta su conformidad con el planteamiento de APROSER.

DECIMOSÉPTIMO.- Las incertidumbres necesitan certidumbres y así lo ha venido defendiendo FeSMC-UGT, que considera que la Mesa da un paso para generar certidumbre que es garantizar en un año difícil mantener un convenio sectorial en marcha, no dilatar negociaciones o buscar parámetros que puedan reducir condiciones laborales. Una vez escuchado el banco empresarial, muestra su conformidad con la suscripción del Convenio. Hay unas Mesas de reconstrucción que tienen que ponerse a trabajar de inmediato para abordar el resto de aspectos incluidos en la Mesa que deben

afrontarse en un contexto de concertación social que mantenga la empleabilidad del sector ante escenarios presentes y futuros que necesitan una respuesta con celeridad

DECIMOCTAVO.- Comisiones Obreras de Construcción y Servicios reitera su posición, apuntando cuestiones que podían haber permitido avanzar en un eventual cierre del convenio como el día de asuntos propios o reducción de jornada. En un contexto de acuerdo que contiene un simple incremento de condiciones económicas claramente insuficiente y tres cuestiones puntuales que de por sí son aplicaciones de la ley. Considera que no hay un avance suficiente. Al margen de ello, se llevará a los órganos de dirección para que avale el pronunciamiento de su organización, al margen de su previsible resultado.

DECIMONOVENO.- FTSP-USO realiza una reflexión final sobre lo ocurrido en crisis anteriores en la que un 20% de los trabajadores se vieron afectados por importantes reducciones salariales entre el 5 y el 20% de sus retribuciones y el trabajo desempeñado desde el Observatorio Sectorial para poder revertir dicha situación y hace una llamada, a la luz de ello, desde el respeto a su autonomía, a una posible reconsideración de la posición de otras organizaciones sindicales en relación con la posible firma del Convenio.

VIGÉSIMO.- ELA reitera lo expuesto anteriormente.

VIGESIMOPRIMERO.- Por parte de CIG, se ratifica en todo lo manifestado anteriormente, no compartiendo el acuerdo al que llegan las partes, por entenderlo regresivo para el sector. No adaptándose a la realidad del mismo, no teniendo en cuenta la actual carga de trabajo, la funcionalidad y adaptabilidad, a la que se ven obligados los trabajadores y trabajadoras no siendo compensados por la enorme capacidad de adaptación, preparación y formación a la que se ven sometidos. Por último, y como no puede ser de otra manera, reclama la necesidad de un convenio de ámbito gallego.

VIGÉSIMOSEGUNDO.- Las representaciones de FeSMC-UGT, FTSP-USO, APROSER y ASECOPS acuerdan suscribir un nuevo Convenio Colectivo sobre la base de las siguientes premisas:

- Convenio puente de duración de un año (1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021) con el compromiso de seguir negociando, con carácter inmediato, para acometer los grandes temas del sector, tan pronto la situación lo permita.
- Incremento de un 1% en los conceptos incluidos en el Anexo Salarial y de Retribuciones
- Régimen de registro horario con entrada en vigor tres meses después de la publicación del convenio en los siguientes términos como nuevo punto 8 del artículo 52:

8. Acuerdo sobre registro de jornada.

a) Ámbito de aplicación.

El presente acuerdo será de aplicación a las Empresas dedicadas a las actividades que se especifican en el artículo 3 del Convenio Colectivo de Seguridad y a sus trabajadores. Con la finalidad de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores las empresas garantizarán, previa consulta a la Representación Legal de los Trabajadores, el registro diario de jornada de todo el personal vinculado a las mismas mediante una relación laboral.

b) Garantía y neutralidad del sistema de Registro diario de jornada.

La implantación de un sistema de registro diario de jornada no supone alteración ni en la jornada ni en los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla, que seguirá rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, así como por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral anual.

El registro ha de ser objetivo, fiable y accesible, además de plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

c) Prevalencia de este Acuerdo sobre registro diario de jornada.

Aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigor del presente acuerdo sectorial, dispongan de un sistema de registro diario de jornada implantado por decisión de la empresa o por acuerdos colectivos de empresa vigentes en esta materia, podrán continuar aplicando dicho sistema, si bien introduciendo en su caso, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación o adaptación a la citada norma legal y al cumplimiento del modelo de registro, organización y documentación que se establece en el presente pacto de convenio colectivo.

No obstante, en el ámbito de cada empresa, se podrán suscribir acuerdos colectivos con la mayoría de la representación sindical que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el presente Acuerdo para su adaptación a la realidad y particularidades de aquella.

d) Modelos de Registro diario de jornada en el sector.

Teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del Sector de la Seguridad privada, los sistemas a implantar por las mismas distinguirán entre el personal operativo y el personal de estructura.

Todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada deberán resultar accesibles para las personas usuarias.

Personal Operativo:

El sistema a implantar para el personal Operativo, se basa en la actual regulación del artículo 52 del Convenio Colectivo, que se materializa en los cuadrantes de trabajo mensuales, y que establece una regla que, conectadas con la capacidad de la Representación Legal de los Trabajadores para el control del cumplimiento de las reglas sobre jornada de trabajo, tiempos de descanso, etc....garantizan la existencia de un sistema que refleja, de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios.

El sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

Personal de Estructura:

Los sistemas a implantar para el personal de estructura serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

En el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día. En esta hoja se deberán incorporar al menos, los siguientes datos: la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo, descontadas las pausas que no tengan esta consideración, y su firma. En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores.

e) Datos de carácter personal.

Teniendo en cuenta la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, el tratamiento de los mismos deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

f) Principios fundamentales sobre el sistema de Registro diario de jornada.

Todos los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación, deberán cumplimentar el modelo de registro diario implantado en la empresa, bajo el principio de buena fe contractual y de acuerdo con la legalidad vigente, teniendo carácter de deber laboral para toda la plantilla.

g) Datos objeto de registro:

Hora de inicio de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora.

Hora de finalización de la jornada: Se deberá registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para finalizar su prestación de servicios desde otra ubicación física.

Tiempo efectivo de trabajo: Se considera tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad o centro de trabajo habitual y durante toda la jornada por razón de su actividad laboral, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose como incidencia el «viaje o salida de trabajo».

h) Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria de trabajo y se realicen a instancias y con autorización expresa de la persona responsable que la empresa determine.

Las horas extraordinarias, excepto las realizadas por causa de fuerza mayor, son voluntarias para la persona trabajadora y deberán ser compensadas en los términos regulados en el Convenio Colectivo.

i) Accesibilidad a la información registrada

Por parte de la persona trabajadora: Cualquier trabajador o trabajadora podrá acceder en cualquier momento y de forma exclusiva, a su registro diario de jornada para consultar sus propios datos tal y como figuren en el Registro diario de Jornada

La Representación Legal de los Trabajadores tendrá a su disposición los registros correspondientes de cada persona trabajadora, incluyendo la totalización de las horas de trabajo de conformidad con lo establecido legalmente. Los representantes legales de los trabajadores deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de acuerdo con la normativa vigente de protección de datos personales, así como con lo establecido en el artículo 64 y 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Plazo de implantación

El sistema de registro de jornada regulado en el presente acuerdo deberá encontrarse en funcionamiento en el plazo máximo de tres meses tras la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

k) Comisión Paritaria de seguimiento

La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad, será la encargada de reunirse para el análisis e interpretación sobre cualquiera de sus contenidos, situaciones no resueltas o cualquier otra situación que se pueda producir.

- Inserción de un apartado adicional en la Disposición Adicional de Comisión Técnica de Redacción del Convenio (Disposición Adicional Cuarta) (al margen de la discrepancia expresa de ASECOPS al estimar innecesaria la incorporación de la nueva letra f)

f) Con el objetivo claro de la salvaguardia de los empleos de los profesionales de la seguridad privada y la garantía de sostenibilidad del sector, llevar a cabo de forma inmediata un análisis conjunto de las repercusiones actuales y futuras de la crisis sanitaria COVID 19 en el sector, incidiendo, en particular, en el impacto sobre algunos ámbitos especialmente afectados como el transporte de fondos y gestión del efectivo y los servicios de vigilancia en medios de transporte, integrando en este proceso tanto un enfoque sectorial como intersectorial, a fin de identificar las ventajas y efectos de una actuación conjunta con otras organizaciones igualmente afectadas y recabando, de ser preciso, apoyo adicional de un asesoramiento que complemente la actuación de las organizaciones sindicales y empresariales de la seguridad privada firmantes de este Convenio.

- Actualización de las categorías afectadas por el incremento del SMI, sin que se produzca compensación o absorción de los conceptos extrasalariales. Disposición Adicional Quinta.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Profesional, en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales. A estos efectos, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el plazo máximo de quince días desde la publicación en el BOE de los nuevos importes del Salario Mínimo Profesional para determinar los nuevos niveles retributivos de los conceptos salariales.

Queda pendiente la valoración del contenido de un preámbulo para el convenio colectivo y del examen del texto por las partes firmantes para un examen que se producirá en una próxima reunión fijada para el lunes 28 de septiembre, previa a la firma del Convenio el 30 de septiembre.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. La secretaría remitirá a cada organización el Acta final acordada por las partes en un correo electrónico que cada una de ellas habrá de devolver haciendo constar expresamente su conformidad con su contenido. El correo formará parte del Acta y será remitido, de ser preciso, a las autoridades laborales competentes.

ASISTENTES**POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:****APROSER:**

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
 D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
 D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ
 D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
 D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
 Doña ANNA AISA BIARNÉS
 D. JORGE SALGUEIRO RODRÍGUEZ
 Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 D. JAVIER POVEDANO URÉS

POR LA REPRESENTACION SINDICAL**FeSMC-UGT:**

D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
 D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
 D. ANGEL GARCÍA MARCO
 Doña PAULA BAAMONDE PARDO
 D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
 D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
 D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (asesor)
 D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ (asesor)

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
 D. DAVID MALUENDA PÉREZ
 D. ABEL MORENO GARCÍA
 D. LUIS BERNAL RUIZ
 D. DANIEL BARRAGÁN BURGUI (asesor)
 D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
 D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ

Doña CARMEN SEVILLANO BLANCO
D. BASILIO FEBLES ARMAS (asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

alternativa *sindical*



alternativa *sindical*

indicato profesional de *Seguridad Privada*