

ACTA N.º 6

Siendo las 10.30 horas del 7 de noviembre 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 la parte empresarial (APROSER) inicia su intervención recordando que en la anterior sesión de Mesa de Negociación ya avanzó que esa parte seguiría trabajando en fórmulas alternativas que permitieran avanzar también en las materias planteadas por su parte y que han sido rechazadas en su totalidad, esto es, alguna medida referida a 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, plantea seguidamente alternativas para ambos temas:

Artículo 51 – Complemento de incapacidad temporal (I.T.)

Comenta que la nueva propuesta busca equilibrar los porcentajes de cobertura según la duración de la baja. Se reducen ligeramente los tramos más cortos y se refuerzan aquellos de media y larga duración, entre los 61 y 100 días. De este modo, se mejora la protección económica de los procesos de incapacidad más graves y, por tanto, necesitados de períodos de recuperación más prolongados. Se trata de una medida de adaptación a la realidad actual del sector, que combina mantenimiento de derechos con sostenibilidad.

Artículo 52.5 – Jornada en transporte de fondos

Se actualiza el sistema de cómputo de jornada que ya existía, dotando, por una parte, de una mayor seguridad al sistema subsidiario pactado en el Convenio para los casos de desacuerdo en la negociación de los calendarios y, por otra, homogeneizando criterios entre territorios, al considerarse todos los servicios realizados en las Delegaciones de mayor tamaño como “fijos y estables”. Se mantienen los plazos comunes y la obligación de contar con cuadrantes anuales antes del 1 de diciembre. El propósito es conseguir paliar los efectos no deseados de la irregularidad propia de la actividad de todo tipo de transporte y equilibrar las cargas de trabajo en el calendario laboral, procurando una planificación compartida entre la empresa y la representación social. En definitiva, con la variación introducida en el apartado a) de este precepto se acoge la pretensión de elevar la calificación de "servicios fijos y estables" también en el transporte de fondos, siempre que no haya sido posible conseguir un mejor acuerdo entre las partes.

Igualmente comenta que, tal como se comprometió, hoy daría una contestación más concreta a determinados temas planteados por la representación social, sobre los que ya anticipó que se podría intentar darles un tratamiento adecuado en este proceso de negociación. Anticipa que al finalizar la reunión se elaborará y remitirá, a la mayor brevedad, un documento completo que recoja todas las materias citadas, incluyendo propuestas concretas de redactados para cada uno de los artículos que podrían experimentar variaciones, y que lo que va a hacer ahora es un resumen suficiente de esas variaciones del articulado de nuestro Convenio, las que en este momento podrían ser consideradas por la parte empresarial, siempre supeditadas, como es lógico, a poder llegar a un Acuerdo Global.

Seguidamente expone el citado resumen de posibles tratamientos sobre diversas materias, incluyendo las mismas dentro de sus propios articulados y haciendo referencia al contenido del documento que será remitido a las Organizaciones representadas en la Mesa de Negociación:

Artículo 17 – Subrogación (vacaciones)

Se introduce una regulación más clara sobre la gestión de las vacaciones en los procesos de subrogación. Con esta modificación se garantiza que las vacaciones fijadas en el calendario se respeten con independencia de la empresa que preste el servicio, estableciendo además la responsabilidad proporcional entre la empresa saliente y la entrante. Este ajuste no solo aporta mayor seguridad jurídica, sino que incorpora una medida tendente a favorecer la conciliación familiar de las personas trabajadoras y, adicionalmente, trata de evitar conflictos derivados de pérdidas de vacaciones previamente programadas, facilitando transiciones más ordenadas entre empresas.

Artículo 52.1 – Libranza de fines de semana

Se prevé un incremento del número mínimo de fines de semana libres, pasando a trece a partir de 2028. Además, para dotar al texto de una mayor seguridad jurídica, se concreta el modo en que se computan estos descansos y las situaciones excepcionales en las que pueden modificarse. Con ello se avanza en conciliación, garantizando una planificación más estable y un reparto más equitativo de descansos.

Artículo 52.2 – Cuadrantes anuales

Se regula también la entrega de cuadrantes anuales con mayor antelación, estableciéndose que se comuniquen antes del uno de diciembre. Asimismo, se fija el objetivo de que al menos el setenta por ciento de los servicios de carácter fijo o estable dispongan de cuadrante anual.

Artículo 52.6 – Normas comunes

Se introduce un plazo mínimo de cinco días naturales de preaviso para la entrega de las órdenes mensuales de trabajo. Esta previsión busca evitar modificaciones de última hora y facilitar la organización familiar y la propia personal.

Artículo 55 – Descanso anual compensatorio

En el documento que se remite se aclaran los criterios que determinan cuándo no se ha compensado adecuadamente. Este cambio aporta claridad y permite un control más objetivo de los descansos efectivos.

Artículo 56 – Licencias o permisos retribuidos

Se adapta la redacción de las licencias y permisos retribuidos a criterios jurisprudenciales acerca de la consideración como días laborales o naturales, en función de su origen legal o convencional. Al tiempo, se refuerza la seguridad jurídica de la redacción de algunos de los preceptos.

Artículo 57 bis – Desconexión digital

Se mantienen los principios generales del derecho a la desconexión digital y se precisan las situaciones excepcionales en las que puede contactarse con las personas trabajadoras fuera de jornada. Estas excepciones están claramente delimitadas y, en cualquier caso, no generan consecuencias para quien no pueda atender la comunicación. De este modo, se refuerza el equilibrio entre las necesidades operativas y el respeto a los tiempos de descanso.

Disposición Adicional Cuarta – Coeficientes reductores

Se activará la Mesa de Empleabilidad referida en esta Disposición para estudiar la aplicación, en su caso, de coeficientes reductores de jubilación anticipada. En un plazo de seis meses se encargará un informe técnico independiente que analice los efectos económicos y de salud laboral. Esta

medida reconoce la realidad del envejecimiento del sector y abre una vía de diálogo hacia soluciones sostenibles.

Disposición Adicional Sexta – Cláusula de garantía salarial

Dependiendo del impacto de una posible reducción de la jornada legal establecida en el Estatuto de los Trabajadores, se podría incorporar una cláusula de garantía salarial vinculada a la evolución del IPC entre 2027 y 2030, con un límite máximo del dos por ciento, que se aplicaría, en su caso, a partir de enero de 2031.

Cláusula de dilación – Reducción de jornada legal

Se propone una cláusula que regula la entrada en vigor de una eventual reducción legal de la jornada. Si se aprobara una reforma del Estatuto de los Trabajadores en ese sentido y se delegara la aplicación a la negociación colectiva, el sector aplicaría la nueva jornada de forma progresiva y nunca antes del uno de enero de 2027. Se trata de una medida de prudencia que permite adaptar la estructura operativa sin generar impactos bruscos en el empleo ni en la organización de los servicios.

Finalmente, comenta que la parte empresarial entiende que los textos presentados para cada materia y que la representación social podrá analizar con mucho más detalle en el documento que recibirá a la mayor brevedad, constituyen un conjunto equilibrado de mejoras que consolidan un marco laboral más realista y coherente con la evolución del sector.

Seguidamente, el representante de APROSER cede la palabra a los representantes de ASECOPS y FES.

SEGUNDO. - ASECOPS traslada que, considera que con la exposición de APROSER, la parte empresarial da cumplimiento al compromiso asumido en la anterior reunión, incorporando además a la propuesta de redactado los aspectos que no habían sido previamente consensuados. No considera, por ello, preciso, llevar a cabo ninguna intervención adicional.

TERCERO.- Desde la Federación Española de Empresas de Seguridad (FES) se quiere manifestar su respaldo a la propuesta que se trasladará y que ha sido expresada por APROSER con las apreciaciones de ASECOPS, pues entendemos que recoge de forma razonable el equilibrio que necesita el sector para avanzar en un convenio viable.

Quisiera subrayar que para FES es especialmente relevante porque atiende a la realidad de las pequeñas y medianas empresas, que constituyen más del 80% del tejido empresarial del sector y son las más expuestas al impacto de cualquier incremento de costes fijos.

Las propuestas que se incluyen —tanto en materia de subrogación respecto al tratamiento de las vacaciones, jornada, descansos, permisos y licencias, cuadrantes y órdenes mensuales de trabajo e incapacidad temporal, desconexión digital, como en las cláusulas de garantía salarial— incorporan criterios de proporcionalidad, flexibilidad y progresividad, esenciales para que las PYMES puedan asumir los cambios que conllevarían sin poner en riesgo su continuidad ni el empleo que generan.

Se valora especialmente la revisión del artículo 17 sobre subrogación, la que clarifica las obligaciones de la empresa saliente y entrante, que entendemos que propiciará una reducción de la litigiosidad aportando mayor seguridad jurídica; y la regulación de la jornada y descansos del artículo 52, que dota de herramientas de gestión adecuadas sin menoscabar derechos. Ambas cuestiones son vitales para empresas con estructuras reducidas que operan en múltiples servicios con márgenes muy ajustados.

Igualmente, la nueva propuesta de complementos de incapacidad temporal responde a una necesidad objetiva: proteger a una plantilla cada vez con una edad más avanzada, pero sin generar sobrecostes desproporcionados.

En cuanto a las cláusulas de garantía salarial y a la posible reducción de jornada legal, la propuesta permite una aplicación gradual y ordenada, preservando la competitividad de las empresas y asegurando que ninguna medida normativa externa precipite una situación inasumible para el sector.

Por todo ello, FES considera que la propuesta representa un paso responsable y constructivo hacia un Convenio que refuerce la estabilidad, profesionalidad y cohesión del sector, sin dejar atrás a las pequeñas y medianas empresas que lo sostienen.

CUARTO. – FeSMC-UGT inicia su intervención, señalando que en la argumentación planteada desde las asociaciones empresariales considera que se han omitido, entre otros, aspectos que para FeSMC-UGT también deben ser objeto de debate en la Mesa Negociadora. Entre ellos están la reducción de jornada, el incremento salarial, a su entender, insuficiente y la regulación sobre nuevos perfiles profesionales vinculados a la tecnología que ya operan en el sector, sin regulación convencional. Tampoco se aborda la situación del personal de cámara, de los vigilantes de explosivos o la vigilancia discontinua; en definitiva, se echa de menos un debate que recoja las sensibilidades y mejore las condiciones del conjunto del sector.

Las organizaciones empresariales vuelven a situar en su intervención elementos que para FeSMC-UGT pueden significar retrocesos que en el caso de producirse no contarán con respaldo por su parte. Asimismo, no deberían, a su entender, abordarse desde la perspectiva única de eliminar costes y se deberían analizar con mayor profundidad. Entre ellos, la pregunta de por qué se incrementa el absentismo en el sector, que para FeSMC-UGT obedece más a condiciones laborales a las que está sometido el colectivo en su día a día que a otras afirmaciones situadas en esta Mesa. Asimismo, se vuelve a insistir que el transporte de fondos merece reflexiones conjuntas y más sosegadas que aborden su futuro en forma global.

De todas formas, FeSMC-UGT, para dar una respuesta con mayor concreción a lo planteado en el día de hoy, analizará el documento con el resto de compañeros de su sindicato que en su conjunto componen la Mesa. Al tiempo, trabajará estos días para poder disponer de una contestación conjunta con el resto de Sindicatos participantes en la plataforma, en la próxima reunión.

QUINTO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que la Mesa parece reproducir una negociación en bucle por posiciones. Continúa indicando que, en realidad, lo que se ha llevado a cabo por la representación empresarial no es sino ofrecer un incremento económico condicionado en obtener a cambio herramientas de ahorro y flexibilidad ya conocidas. Ello, en todo caso, junto a planteamientos sobre otras materias que ahora esbozan sobre los que será preciso analizar en qué línea avanzan cuando exista un texto concreto.

Prosigue afirmando que la IT es un aspecto estratégico y conceptual para su Federación por lo que no se aceptará minoración de derechos en esta materia. Añade que, por la parte empresarial, se habla de “mover” complementos de un lado a otro, pero cualquier cambio en este punto no es baladí y la propuesta queda lejos de lo que podría abordarse; la pretensión sindical es mejorar la cobertura, hoy exigua, y lo contrario es inasumible.

En relación con el transporte de fondos, insiste en que se mantiene una visión que pretende cambiar el modelo por considerarlo rígido y no adaptado al mercado. Señala que las propuestas enunciadas parecen ir en la misma línea —equiparlo al resto del sector—, algo que puede sonar bien en el discurso, pero difícil de encajar en la práctica.

Sigue apuntando que no debiera ser difícil el acuerdo en vacaciones en subrogación, a la luz de la realidad de otros convenios. Le preocupa, en todo caso, lo expresado respecto a la libranza en fines de semana: se dice avanzar hasta 13 días en 2028 pero ello en realidad lo que significa es tener

apenas un fin de semana más dentro de tres años, mientras, al tiempo se anuncia un cambio en el sistema de cómputo y otras circunstancias que convierten la promesa en un conjunto vacío, lejos de lo que el sector necesita para ser atractivo.

Añade que existe un diagnóstico compartido, pero las medidas planteadas petrifican el marco actual: no hay estrategia sectorial. Reitera su preocupación por las libranzas y subraya que la antelación en los cuadrantes es necesaria, si bien las cifras son escasas; el cambio permanente de turnos acaba colocando a las personas trabajadoras como válvula de ajuste de las necesidades empresariales.

Se muestra expectante con los permisos retribuidos, materia importante y con alta conflictividad que debería evitarse. Sobre la desconexión digital, pide abordarla desde la realidad del sector y articular escalones: habrá situaciones en que sea imprescindible contactar, pero también debe preverse una bolsa de voluntariedad que permita acudir primero a quienes se ofrezcan —con el correlativo derecho a negarse— y, a partir de ahí, equilibrar el sistema.

En cuanto a coeficientes reductores, advierte que falta un elemento clave: la jubilación parcial y el contrato de relevo. Sobre la cláusula de garantía salarial, escucha la alusión a la reducción de jornada —que se menciona en otra cláusula— y recuerda que la jornada ya es parte sustancial de la negociación colectiva; como ya se ha afirmado con anterioridad, la dejadez en abordarla puede generar problemas futuros. La cláusula no puede quedar vacía: su eficacia dependerá del incremento real, y los porcentajes que se barajan no dan seguridad frente al IPC.

Señala, además, que faltan cuestiones ya mencionadas: pluses, día de asuntos propios retribuido, gastos de la TIP, y el modo en que se paga el tiro, que genera conflictividad judicial y social.

Concluye afirmando que se saluda el compromiso de remitir un texto, que se examinará con lupa y con voluntad de avanzar, pero insiste en que hay que hablar de estas otras materias. Si el enfoque pasa por intercambiar redacciones, también puede hacerlo la parte sindical. Añade, finalmente, que ya se ha trasladado la propuesta de lenguaje inclusivo a las personas competentes en su organización y que se dará respuesta adecuada a lo ya trasladado.

Concluye precisando que esta primera valoración queda, en todo caso, a expensas de disponer del texto para responder en la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

SEXTO. - FTSP-USO inicia su intervención indicando que, al margen de reiterar lo ya expuesto por el resto de organizaciones sindicales de carácter estatal, no emitirá una valoración de fondo hasta disponer del articulado, más allá de los titulares anunciados. Continúa señalando que se echa en falta una orientación adecuada en cuanto al incremento económico propuesto, a la luz de determinados parámetros económicos que se comparten y que dejan de manifiesto la insuficiencia patente de la propuesta empresarial. Por ello, confía que en la reunión próxima se pueda valorar una oferta económica más favorable que la actualmente contemplada.

En relación con la IT, afirma que, frente a la propuesta de modificar los porcentajes adicionales de cobertura, no se han trasladado medidas preventivas que aborden el problema, lo que, en su opinión, refleja una no suficiente preocupación por la salud de las personas trabajadoras.

SÉPTIMO. - Desde la CIG se quiere reiterar inicialmente lo ya expresado en reuniones anteriores: las propuestas presentadas por la parte empresarial son totalmente insuficientes. La mayoría, no sólo no responden a las necesidades reales del sector, sino que suponen un retroceso en derechos y condiciones laborales. La modificación de la IT solo se podría revisar para incrementar los tramos a complementar. Una nueva redacción de la jornada de transporte de fondos solo busca flexibilizar aún más la misma. Mantener el descanso anual compensatorio manteniendo los 96 días es inaceptable y pretender vincular la cláusula de garantía salarial a una posible reducción de jornada, es inasumible. Finalmente, la propuesta de ampliación de 13 fines de semana en el año 2028 y empeorando su disfrute es ridículo. De todas formas, se va a valorar el documento de forma concreta, dándole una respuesta más adecuada en la próxima reunión.

La CIG entiende que la precipitación en la negociación no busca avanzar, sino desmovilizar y desactivar al personal, restando fuerza a la unidad y la reivindicación colectiva. Se sigue sin querer hablar de nuevos pluses o de actualización de los pluses existentes. Mantener la propuesta de incremento salarial, repite esta organización, es totalmente insuficiente y máxime cuando hoy el IPC ya supera la propuesta, aunque sabemos que la propuesta es para el 2027. Lo único que las organizaciones empresariales están dispuestas a mejorar es lo que venga impuesto legalmente, pero dilatándolo en su aplicación.

La CIG está dispuesta a negociar, pero no a participar en una escenificación vacía, sin voluntad real de mejora. Es momento de dar un salto cualitativo y cuantitativo, de avanzar hacia un convenio que modernice el sector y lo haga atractivo para nuevas incorporaciones.

Señala que considera que su plataforma incorpora medidas concretas, razonables y equilibradas:

- Recuperar el poder adquisitivo perdido, por lo que mantenemos nuestra propuesta del 8% anual.
- Reducir la jornada a 35 horas semanales.
- Actualizar y equiparar los pluses (peligrosidad, nocturnidad, festividad, transporte y vestuario en 15 pagas). Así como la creación de nuevos pluses (Idiomas, Desa, Nuevas Tecnologías “Dron, CCTV, etc.”)
- Creación del permiso retribuido de asuntos propios y mejorar los permisos actuales.
- Garantizar la conciliación y mejorar las condiciones de jubilación parcial y subrogación.
- Actualizar la clasificación profesional conforme a la realidad actual del trabajo.

Por ello, un convenio que no recoja estos mínimos no podrá contar con el respaldo de la CIG, porque no representa ni a las trabajadoras ni a los trabajadores del sector.

Añade que su organización reivindica un convenio digno, equilibrado y adaptado a la realidad actual, que garantice estabilidad, atraiga talento y reconozca el valor de quienes sostienen este servicio esencial.

Y finaliza señalando que, por todo ello, constata que no se avanza en este sentido. Por ello, la CIG demanda la apertura de una mesa de negociación en Galicia, que permita dar una respuesta real a las necesidades y demandas de las personas trabajadoras del sector en su Comunidad.

OCTAVO. - Con respecto a las propuestas realizadas por parte de la patronal, y no tener el texto que dicen enviar al terminar, por parte de ELA, se manifiesta que no se va a hacer una valoración objetiva de lo que se ha planteado en la reunión.

Señala que la mayoría de los temas no tienen repercusión económica, sino una mejora en el redactado, con lo que, en principio, estas medidas son totalmente insuficientes para la mejora en las condiciones de los trabajadores y para que el sector pueda llegar a ser atractivo.

Por parte de ELA, nuevamente, se vuelve a reivindicar la apertura del ámbito de negociación en Euskadi y Navarra, para poder atender la realidad de las condiciones de vida en “Euskal Herria”.

NOVENO. - Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, se fija el próximo 14 de noviembre 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 12.40 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. MANUEL ESCANDÓN GUTIÉRREZ
D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
Doña PILAR ALBACETE REDONDO
Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
D. JAVIER POVEDANO URÉS
D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)
D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
D. MANUEL ALCEDO BAEZA

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. ANTONIO CABEZAS RECIO
D. CARLOS DEL BARRIO QUESADA
D. AURELIO CALDERÓN MUÑOZ
D. ANTONIO GARDE PIÑERA (Asesor)
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (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

