

ACTA N.º 7

Siendo las 10.30 horas del 14 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. - Desde FESMCUGT, desde el inequívoco convencimiento de que el objetivo de esta Mesa debe centrarse en mejorar las condiciones laborales, sociales y económicas del conjunto de personas trabajadoras de la seguridad privada, pasamos a dar contestación al documento remitido por la bancada empresarial, tanto en los aspectos mantenidos por la misma como a su contestación en determinadas materias que componen parte de las peticiones sindicales y motivo de la reunión celebrada en el día de hoy.

Artículo 51: complementos de incapacidad temporal.

El aumento del absentismo que viene en forma asidua situándose por parte de CEOE y CEPYME en distintos ámbitos y también en forma recurrente por la bancada empresarial durante esta negociación, para FeSMC-UGT obedece a varios factores que operan en nuestro país y también en el sector, ninguno imputable a las personas trabajadoras, en general, y tampoco en el sector de la seguridad privada.

La falta de inversión en lo público desde algunos ámbitos políticos en materia de sanidad, así como algunos comentarios totalmente desafortunados desde también algunos ámbitos políticos incluso empresariales, en cuanto a que las personas trabajadoras no quieren trabajar, intentan enmascarar sistemas privatizados de sanidad, que también influyen en dilatar la atención a las personas trabajadoras en situación de IT. Podríamos interpretar que no son motivo de solución por parte de esta Mesa, pero tampoco desde FeSMC-UGT, como ya hemos venido manifestando en sucesivas reuniones y hoy mantenemos, la solución para el sector en esta negociación no pasa por reducir prestaciones por IT en un sector donde ya las compensaciones aparecen como escasas.

Desde FeSMC-UGT consideramos como un error que la bancada empresarial intente reducir el absentismo reduciendo la prestación: no va a funcionar, y lo único que se conseguiría con esta medida sería reducir costes empresariales en forma relativa a cambio de reducir derechos de las personas trabajadoras en situación de IT. Por eso, no vamos a acceder a ello. La reducción del absentismo en el sector, a nuestro entender, merece una mayor profundidad y análisis. La planificación del relevo generacional, la mejora de la coordinación en la programación de los distintos servicios, así como avanzar en medidas de conciliación entre otros aspectos, son elementos necesarios para mantener personas trabajadoras en el sector, para hacer más atractivo el mismo en cuanto a posibles incorporaciones y también para reducir los índices de absentismo, elementos que desde FeSMC-UGT ponemos encima de la Mesa para su análisis conjunto, así como también en fortalecer elementos como la incapacidad fruto de accidentes de trabajo que en la actualidad aparecen en forma totalmente desfasada.

52.2. Jornada del transporte de fondos.

En este apartado sabemos que existe cierto malestar desde algunos ámbitos empresariales atribuidos a nuestras siglas, por no reconocer el problema del transporte de fondos y merece aclaración por nuestra parte. Desde FeSMC-UGT decimos abiertamente que, sí existe un problema en el transporte de fondos: el primero la reducción de efectivo, por cierto, combatida desde FeSMC-UGT, tanto en el territorio nacional como en el ámbito europeo. El segundo, la ausencia de la parte empresarial para abordar el problema real del transporte en forma global y el tercero, el

pretender abordarlo desde la única solución de reducir derechos o eliminar la capacidad de la negociación territorial entre comités y empresa.

Pero existen más problemas, a nuestro entender. Por eso, es necesario abordarlos en forma global fuera de las pretensiones esgrimidas en la negociación colectiva. Nuevos nichos de mercado, nuevas necesidades laborales, rejuvenecimiento de plantillas, adaptación del transporte al impacto tecnológico, mantener el efectivo como elemento de libertad del conjunto de la ciudadanía, entre otros aspectos es donde FeSMC-UGT considera que se debe abordar la situación de presente y futuro. Por lo tanto, ante la propuesta planteada en la Mesa debemos mostrar nuevamente nuestro rechazo.

Artículo 17. Obligación de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación.

Si bien en algunos apartados del documento se avanza, existen otros que deberían ser concretados o incorporados. En cuanto al punto primero sobre la implantación de la estructura salarial de la empresa entrante, se debería con ello avanzar en que dependiendo de la propia naturaleza de los mencionados pluses, la incorporación a la mencionada estructura no fuera utilizada para su compensación ni absorción.

En lo relacionado a liquidación, sería razonable que el déficit de jornada que pudiera derivarse en este apartado por causas no imputables a la persona trabajadora, no fuera descontado de su liquidación finiquito.

Artículo 52.1. Fines de Semana.

Para FeSMC-UGT la contestación por parte de la bancada empresarial no avanza en forma clara hacia mejoras en materia de conciliación, así como aparece en forma de aplicación tardía, incluso restrictiva. Por ello, desde FESMCUGT mantenemos que se deben garantizar como mínimo dos fines de semana al mes con efectos de aplicación en enero de 2027, eliminando el carácter trimestral de los mismos.

Artículo 52.2 Cuadrantes anuales.

Para FeSMC-UGT, sería conveniente llevar los cuadrantes anuales al 100% de los servicios fijos y estables después de durante tiempo no haber avanzado en el aumento de porcentaje, así como efectuar la entrega de cuadrantes mensuales como mínimo con un mes de antelación; todos ellos como medidas reales de conciliación.

Artículo 56. Licencias o permisos retribuidos.

Si bien ha habido avances en esta materia desde el inicio de la negociación, es necesario retirar de la propuesta el redactado esgrimido en el apartado 1 donde se pretende limitar a seis la asistencia de la persona trabajadora a la cita médica. Igualmente, es preciso adaptar en forma motivada según Sentencias al respecto, el tratamiento en la petición de permisos.

Desde FeSMC-UGT, en este apartado seguimos manteniendo la petición de ampliar los permisos incorporando 1 día de asuntos propios remunerado, así como 5 días de libre disposición con carácter anual.

Artículo 57. Desconexión digital.

Para FeSMC-UGT la desconexión digital debe ejercerse como derecho prioritario en toda su extensión. Cualquier otro tipo de situación de emergencia que pueda derivarse debe ser asumida desde el concepto de excepcionalidad y en forma voluntaria. Desde FESMCUGT entendemos, en este apartado que, debemos seguir trabajando en un posible acuerdo de redactado.

Artículo sobre coeficientes reductores.

Estaríamos de acuerdo, siempre y cuando quedara establecida la posibilidad de presentación de coeficientes por cualquier parte legitimada para ello, con independencia de lo acordado en este punto entre las partes.

De igual forma, desde FeSMC-UGT instamos a la bancada empresarial a fortalecer en forma real la utilización del contrato de relevo como herramienta vital para el presente y futuro de la actividad.

Otros aspectos. Cláusula de garantía salarial, cláusula de dilación y artículo 55 sobre descanso compensatorio.

Desde FeSMC-UGT dejamos la decisión que debe venir vinculada al incremento salarial alcanzado, que en estos momentos manifestamos como insuficiente para propiciar un posible acuerdo global.

Pero también, desde FeSMC-UGT, se quiere destacar aspectos que no han sido motivo de respuesta concreta por parte de la bancada empresarial. Para FeSMC-UGT: establecer un análisis sobre incorporación de posibles categorías profesionales, reducción de jornada durante la vigencia del convenio, así como abordar determinados pluses, entre ellos el aeroportuario, deben centrar también el debate y el posible acuerdo en esta negociación colectiva.

Con su intervención, se ha querido dar respuesta concreta a lo planteado y motivo de la reunión de Mesa en el día de hoy. Es tan sencillo y a veces tan complicado de entender desde algunos ámbitos como que queremos negociar porque queremos seguir construyendo derechos.

SEGUNDO. - Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se señala inicialmente que nos encontramos en una nueva reunión de la Mesa que parece reproducir una negociación en bucle por posiciones. Se indica que procede analizar el documento remitido: lejos de constituir una respuesta a las demandas de la parte social, supone una reformulación de la plataforma empresarial. A diferencia de lo hecho por la parte empresarial, sin embargo. —que obvia las peticiones comprendidas en la plataforma conjunta de las organizaciones sindicales—, se anticipa que la parte social contestará de forma sistemática a todas ellas:

- Obligaciones del nuevo adjudicatario y disfrute de vacaciones. Se está conforme en relación con parte del contenido muy similar al que se tiene en otros sectores para posibilitar el mantenimiento de las vacaciones fijadas con anterioridad a la subrogación, pero advierte que algunas modificaciones adicionales carecen de sentido, como la “implantación de la estructura salarial de la empresa entrante”, al no existir homogeneidad entre compañías y tratarse de conceptos *extraconvenio*; asimismo, el último párrafo resulta confuso: parece que se pretende asegurar que no exista menoscabo de las vacaciones ya fijadas para ese año, cuestión que, en todo caso, debería regularse de forma clara y sencilla.
- Artículo 46 (plus de transporte y vestuario). En el cambio de puesto por lugar de trabajo no se comparte la referencia al domicilio de la persona trabajadora. Con ánimo de solventar dudas respecto al plus de vestuario —a la vista de consultas ante la Comisión Paritaria—, parece razonable hacer constar la cuantía anualizada del mismo. Esto se plantea como ajustes técnicos para mejorar el texto; pero el planteamiento sindical en todo caso, es la traslación de los pluses de transporte y vestuario al salario base.
- IT. Se reitera —una vez más— que no es el camino para combatir el absentismo. La propuesta remitida plantea una reducción relevante de porcentajes, apenas compensada por un leve incremento en algún tramo. Es un retroceso cuantitativo y cualitativo que, además, introduce un criterio restrictivo en caso de hospitalización. Aun cuando pueda existir jurisprudencia, no se comparte este enfoque, por cuanto incrementa la desprotección de las personas trabajadoras.

- Artículo 52 (descansos y fines de semana). Ceñidos al análisis del texto remitido, al no abordarse la reducción de jornada solicitada por su sindicato, la cual vuelve a recordar, entiende que la propuesta empresarial pretende petrificar —o incluso limitar— la situación vigente. Hoy existe un fin de semana al mes, con controversia judicial sobre su extensión a vacaciones. Se propone lo mismo, salvo un incremento en 2028, pero con una modificación sustancial, por un lado en lo que hace referencia al concepto de fin de semana (mutándolo de sábado y domingo a potencialmente viernes-sábado o domingo-lunes) y por otro lado del cómputo que desvirtúa el objetivo —dando por cumplida la obligación empresarial por el mero hecho del ejercicio de derechos (p. ej., IT, licencias,...)— y que, en la práctica, reduce fines de semana; muy lejos de lo que se pregona sobre avance y sostenibilidad.
- Artículo 52.2 (cuadrantes). En lugar de exigir un mes de antelación, se fija el 1 de diciembre y se eleva levemente al 70 % el porcentaje para servicios fijos y estables. Se defiende que el porcentaje debe ser del 100 % aunque solo sea por pura operatividad empresarial, lo contrario es animar a quien hace los cuadrantes a ir parcheando en vez de organizar de una vez los servicios y la vida de las personas trabajadoras, con lo que es evidente que persiste un “debe” de la parte empresarial. Tampoco se mejora el descanso en fines de semana ni se menciona el descanso el 25 de diciembre y el 1 de enero: medidas sin coste que evidenciarían voluntad real de hacer el sector más atractivo.
- Artículo 52.5 (jornada en transporte de fondos). No se percibe en modo alguno la base anunciada por la parte empresarial de “mantener derechos y sostenibilidad”. En la práctica, se elimina la jornada garantizada, quizá surgida en otro contexto, pero que no puede modificarse así. Hay que abandonar el axioma de que todo se resuelve alterando la jornada garantizada; ese giro no encontrará encaje en la negociación colectiva vigente. El sector tiene que modernizarse como todos sabemos, pero no puede dejar atrás a las personas que han posibilitado que llegue hasta aquí.
- Artículo 52.6 (entrega de cuadrante). Se valora la primera medida propuesta alineada con lo solicitado: fijar plazo de entrega del cuadrante mensual. No obstante, cinco días resultan insuficientes. Aun así, es un instrumento útil que, indirectamente, pudiera ayudar a reducir problemas de absentismo: ese es el camino si se amplía el plazo.
- Artículo 55. El precepto ya es suficientemente confuso como para complicarlo con dos sistemas distintos. Es preciso clarificar qué se pretende y qué puede regularse.
- Artículo 56 (permisos). Se advierte la pervivencia de cuestiones que deberían estar superadas y que el texto no incorpora contenidos exigibles por el Estatuto de los Trabajadores (parejas de hecho), ya recogidos en su día por la Comisión Paritaria. No cabe una regulación *contra legem*. Los permisos estatutarios no contemplados en el convenio deben referenciarse también. Además, no procede modificar la graduación por kilómetros del permiso de la letra g). Se aprecia un error de ordenación de letras que duplica apartados. Llama la atención la limitación *ex novo* a seis asistencias anuales para acudir a especialista: no puede coartarse ese derecho. Se añade, además, un párrafo final que podría vincularse a un supuesto concreto, pero no a todos los permisos; con la jurisprudencia actual y ante prácticas restrictivas (exigencias documentales excesivas), una redacción ambigua facilitaría su uso disuasorio. Incluso con regulación clara, hay incumplimientos empresariales en seguridad que no se observan en otros sectores.
- Desconexión digital. El sector se aleja del mercado: frente a pluses de disponibilidad, se pretende limitar el derecho a la desconexión digital con múltiples cláusulas. Podría contemplarse la disponibilidad retribuida, pero en cualquier caso lo que hay que plantear es que la posibilidad de romper ese derecho a la desconexión digital debe sujetarse primeramente a adscripción voluntaria para recibir ese tipo de contactos y la posibilidad de cobertura de situaciones excepcionales o realización de horas extra por quienes se

ofrezcan —con derecho a negarse— y permitir contacto al resto solo en supuestos excepcionales. De lo contrario, seguiremos expulsando talento del sector.

- Coeficientes reductores y jubilación parcial. Podría compartirse el texto planteado con la incorporación de la posibilidad de solicitud por parte de las organizaciones sindicales legitimadas (art. 10.d) del Real Decreto) en caso de desacuerdo. Pero entiende que esta herramienta ha de vincularse con algo mucho más próximo y accesible y que solo depende de esta negociación colectiva, que es constituir un derecho efectivo a la jubilación parcial con contrato de relevo. Cabe buscar un equilibrio (parámetros, baremos de plantilla, antigüedad de la persona trabajadora), pero el sistema debe posibilitar realmente el acceso y contribuir a reducir el absentismo.
- Disposición adicional sexta (cláusula de garantía). No puede compartirse dado que la reivindicación de una cláusula de garantía salarial ha mutado en la propuesta en una cláusula de garantía de coste puramente empresarial. La disconformidad nace, realmente, de no estar de acuerdo con los incrementos propuestos. La cláusula es exigua y potencialmente inoperativa—por los propios incrementos y por la eventual variación de jornada por vía del Estatuto, incluso sin afectar a la jornada de convenio—, convirtiéndose, con ello, en elemento de estabilidad empresarial, no de protección salarial.
- Cláusula de compromiso sobre la reducción de jornada. Habrá que valorar su encaje global. Hoy las partes ya pueden fijar la jornada convencional; si la norma habilita, eso es lo previsto. En realidad, se rescata la petición de reducción de jornada: conviene decirlo sin ambages.

En definitiva, concluye afirmando que faltan numerosos aspectos por abordar; que hay elementos que no satisfacen, junto a otros que pudieran apuntar en la dirección adecuada, pero queda mucho camino por recorrer; y que deben tratarse en la Mesa las materias de la plataforma sindical que aún no han recibido la respuesta completa que merecen —plataforma fruto de la reflexión de muchas personas trabajadoras y de la constatación de su realidad, que exige un debate respetuoso y riguroso—. Se seguirán examinando, en todo caso, futuras propuestas con el máximo detalle y con voluntad de avanzar.

TERCERO.- Por parte de FTSP-USO, inicialmente se propone una reflexión sobre la evolución del proceso negocial hasta el momento. Se recuerda que las organizaciones sindicales han realizado ya un análisis artículo por artículo de los aspectos que debieran mejorarse en el Convenio, y que la negociación se inició en septiembre con la expectativa de dotar de estabilidad de costes a las empresas para concurrir a contratos públicos y privados; sobre esa premisa —subraya— las organizaciones sindicales dieron su conformidad a adelantar la negociación.

Prosigue señalando que, salvo algunos aspectos menores que aclaran puntualmente el convenio, el conjunto de la propuesta pudiera catalogarse como muy negativa para las personas trabajadoras: no se entiende qué tipo de negociación se está llevando a cabo, cuando se pretende cercenar derechos ya existentes, se plantea una subida salarial que consideran como claramente insuficiente y no se avanza suficientemente en el resto de materias tratadas. Desde el mayor de los respetos, se sostiene que el documento no cree que tenga sentido para facilitar un avance del sector. Distingue, a este respecto, entre el intento de mejorar las relaciones laborales, objetivo claro de una organización sindical como la suya y el mantenimiento de un sector que hoy no atrae a la clase trabajadora; frente a ello —añade— se cierra la puerta a nuevas incorporaciones, pese a una carencia superior a 10.000 personas trabajadoras.

Prosigue advirtiendo de que esta negociación entiende que empeora la situación para ambas partes y que, de seguir así, el escenario dentro de cuatro años sería, en el mejor de los casos, peor. A su juicio, se está realizando un análisis cortoplacista, centrado en la rentabilidad inmediata, sin velar por el mantenimiento del sector. La consecuencia —afirma— es una parálisis de la negociación: en lo mollar, incluso se retrocede respecto de lo ya vigente.

Concluye reiterando su disposición al diálogo, pero subrayando que, en los términos actuales, no cabe llevar a cabo una valoración positiva: se precisa reorientar la negociación para preservar derechos, mejorar las condiciones y garantizar la viabilidad del sector a medio y largo plazo.

CUARTO. – Desde la CIG, tras el análisis de la propuesta presentada por la parte empresarial, manifiesta su rechazo por los siguientes motivos:

1. Subrogación y estructura salarial. Aunque se reconoce la antigüedad y derechos previos, la imposición de la estructura salarial de la empresa entrante puede suponer una pérdida real de condiciones económicas para las personas trabajadoras subrogadas que pueden ver reducidas sus retribuciones pactadas. Se debe garantizar que esto no ocurra, dotándolo de seguridad jurídica, para no vulnerar el principio de mantenimiento íntegro de las condiciones laborales en los procesos de subrogación.
2. Vacaciones y compensaciones entre empresas. La regulación propuesta puede generar retrasos, confusión y pérdida de derechos para las personas trabajadoras, tanto la intención, como la obligación deben ser claras, si lo que se pretende es garantizar el disfrute de las vacaciones en la subrogación.
3. Plus de transporte y distancia. No entendemos cuál es la propuesta de modificación del artículo 46 “Indemnizaciones y suplidos”, salvo que pretenda retirar el plus de vestuario lo que sería inaceptable o, por lo contrario, incorporarlo al salario base, lo cual se podría estudiar. En relación al plus de transporte, además de insuficiente ante el aumento del coste de vida y transporte, implica una pérdida progresiva de poder adquisitivo, por lo cual nuestra propuesta es que se abonen en 15 mensualidades.
4. Complementos por incapacidad temporal (IT). Se limitan los complementos de IT “por una sola vez al año”, lo que penaliza a quien sufra más de una baja médica, reduciendo su cobertura económica. En algunos tramos, los porcentajes de cobertura son inferiores a los actualmente vigentes. Así mismo, condicionan aún más el complemento en el supuesto de hospitalización, siendo conscientes de que cada vez son mayores el número de intervenciones que se realizan de forma ambulatoria, esto es inaceptable. En lugar de adoptar medidas preventivas para que el número de IT sea inferior, lo que se pretende es penalizar a las personas trabajadoras enfermas con menos coberturas, en caso de bajas. Para la CIG es necesario e imprescindible ampliar la cobertura de la IT. Por este motivo mantenemos nuestra propuesta que es del 100% en todos los casos.
5. Libranza de fines de semana. El compromiso de 12 fines de semana (13 en 2028) es insuficiente y repetimos, ridículo, para garantizar la conciliación familiar. Así mismo, con la nueva redacción no se garantiza el fin de semana de sábado-domingo, ya que con esta propuesta podrían ser en domingo-lunes o viernes-sábado; por lo tanto, esto también es inaceptable. Además, las múltiples excepciones (servicios pactados, rotaciones, exigencias del cliente, tener más o menos fines de semana en un mes por meros intereses empresariales, etc.) vacían de contenido real el derecho. Si se pretende hacer atractivo el sector, lo primero es incrementar los descansos en fines de semana; por ese motivo nuestra propuesta es de 2 fines de semana al mes, no siendo posible en este momento valorar una alternativa distinta.
6. Cuadrantes y jornada anual. La jornada de 1.782 horas se mantiene sin reducción alguna, a pesar de los avances legales en materia de conciliación y del debate que existe en la sociedad sobre la necesidad de reducir la jornada a 37,5 horas. La horquilla mensual (144-176 horas) da a la empresa una flexibilidad excesiva, permitiendo el abuso de sobrecargas de trabajo y turnos irregulares. La posibilidad de modificar cuadrantes por causas organizativas o necesidades del cliente debilita la estabilidad y previsibilidad de los turnos. Querer aplicar esto también a Transporte de Fondos, como ya manifestamos está totalmente fuera de lugar; por lo tanto, no contará con el beneplácito de nuestra organización, porque entendemos que esta no es la solución y esta debe pasar por medidas de avance, explorando nuevas líneas de

mercado, debido a la disminución de efectivo, así como la incorporación de nuevas tecnologías. Desde la CIG, consideramos imprescindible reducir la jornada. Nuestra plataforma recoge en el artículo 52 una serie de medidas para la confección de cuadrantes que consideramos realistas, interesantes, ajustadas y equilibradas a las necesidades y demandas del sector; por este motivo mantenemos esa propuesta de 35 horas semanales.

7. Descanso anual y festivos. Se mantiene un régimen de descanso muy por debajo del estándar de otros sectores, sin compensación adecuada por festivos trabajados. El cómputo de 96 días incluye domingos y festivos, reduciendo efectivamente los descansos reales. Por este motivo, desde la CIG proponemos incrementarlos a 110 días de descanso anual compensatorio.
8. Licencias retribuidas. No se mejora sustancialmente la duración de permisos clave (por enfermedad, hospitalización o fallecimiento). Se introducen límites innecesarios (como el máximo de 6 citas médicas al año), lo que restringe derechos básicos de salud. Desde la CIG, consideramos que debería tenerse en cuenta nuestra propuesta de la plataforma, que responde a una demanda del sector, además de introducir un permiso de asuntos propios retribuidos de 3 días.
9. Desconexión digital. Se introduce una excepción amplia que permite llamadas o mensajes fuera de la jornada por supuestas “situaciones imprevistas”, vaciando de contenido el derecho a la desconexión. Se legitima el contacto fuera de horario sin consecuencias para la empresa, lo que mantiene una injusta disponibilidad permanente de la persona trabajadora. Por estos motivos, nos parece inaceptable esta propuesta.
10. Desplazamientos. No podemos compartir la modificación pretendida en este artículo, en lo que se refiere “o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado”, ya que supondría limitar el percibo de estas aportaciones para sufragar unos costes ajenos a la persona trabajadora.
11. Cláusula de garantía salarial. La compensación por IPC se retrasa hasta 2031 y se limita al 2%, lo que no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo durante la vigencia del convenio. En la práctica, se consolida una pérdida salarial sostenida durante los próximos años. Entendemos que lo más conveniente es, como proponemos, unos incrementos suficientes que eviten el tener que compensar los incrementos precarios que proponen las patronales. Por este motivo, nuestra propuesta de incremento del 8% anual nos parece lo más justo y necesario, en este momento.
12. Cláusula de reducción de jornada legal futura. Con esta propuesta, la parte empresarial se reserva una “entrada en vigor progresiva” de la eventual reducción legal de jornada, con posibilidad de aplazar su aplicación hasta 2027, lo que es inaceptable.

En definitiva, la propuesta empresarial solo trata de reforzar la flexibilidad empresarial y limitar derechos adquiridos. No responde a las necesidades reales del personal del sector, consolida la precariedad y reduce garantías.

Desde la CIG, exigimos que la parte empresarial reflexione. Han solicitado adelantar la negociación, pues bien, “para este viaje no se necesitan alforjas” como dice el refranero español. Dejen de dar vueltas, señala, y centremos el tiro en lo que realmente importa:

- Avances significativos en materia de conciliación, igualdad, formación o seguridad laboral, equipos de protección adecuados.
- Reducción de la jornada anual a 35 horas semanales.
- Incrementos salariales del 8% anual.
- Reforzar la conciliación, los descansos, implantación universal de calendarios y estabilidad laboral.
- Desconexión digital efectiva.

- Garantizar la jubilación parcial y negociar una propuesta efectiva de coeficientes reductores.
- Mejorar los permisos y licencias.
- Creación de nuevos pluses adaptados a la actual realidad del sector y mejorar los existentes.
- Equiparación del plus de peligrosidad al alza e incrementar los pluses de nocturnidad y festividad al 25% del valor de la hora ordinaria.
- Plus de transporte y vestuario en 15 pagas.

Concluye afirmando que esto es lo que realmente les importa a las personas trabajadoras del sector. Por eso, la pregunta es la siguiente: ¿estamos dispuestos a hablar de esto, o vamos a seguir dando vueltas, generando incertidumbre en el sector? Si esto es así, la respuesta debe ser la de la calle, la del conflicto, la de la confrontación, ya que no existe otra forma de avanzar.

Finalmente, desde la CIG, se vuelve a demandar la apertura de la negociación del convenio en Galicia, para poder negociar las condiciones laborales en su territorio.

QUINTO. - Desde ELA se afirma que no se va profundizar en las propuestas enviadas a la parte social ya que le parecen cuanto menos inaceptables en todos los términos para su organización.

Entiende que estas propuestas por la parte empresarial no hacen más que precarizar este sector y a sus profesionales, más si cabe. Prosigue indicando que todas las propuestas enviadas están vacías de mejoras económicas y sociales y, en algunos casos, como las de IT, de recortes de derechos ya consolidados con anterioridad.

Lo único que intenta mejorar y no lo consigue en el redactado es lo que judicialmente ya está impuesto legalmente en los diferentes tribunales. En ningún caso responde a lo que realmente necesita este sector para su mejora. No entendemos, por ello, cómo una propuesta por la parte empresarial para el inicio de unas negociaciones para poder repercutir a sus clientes y poder licitar con garantías venga acompañada de estas paupérrimas, a su juicio, mejoras.

Además, no constata, en ningún caso, la supresión o cuanto menos un nuevo redactado del Art 80 Concurrencia de convenios, para poder ajustarlo al vigente Art 84.3 y 4 del actual Estatuto de los Trabajadores.

Por ello, finalmente, su organización vuelve a reivindicar la apertura de la negociación en Euskadi y Navarra al entender que son los ámbitos más apropiados para regular las condiciones del trabajo del sector en “Euskal Herria”.

SEXTO. - El representante de Aproser inicia su intervención trasladando que buena parte de los comentarios que podría formular tras las intervenciones de la parte social, ya figuran en Actas anteriores, por lo que no considera conveniente detraer a los asistentes más tiempo del necesario. Recuerda que la parte empresarial solo ha formulado dos propuestas en esta Mesa, una referida a los costes de la I.T. y otra relativa a la problemática del mantenimiento de la jornada garantizada en el transporte de fondos en los términos actuales, propuestas que sistemáticamente han sido rechazadas por la parte social a pesar de haberlas reformulado en sus planteamientos iniciales en la sesión de Mesa anterior.

Anticipa que se harán los mejores y mayores esfuerzos para plantear nuevas soluciones en la siguiente sesión, dada la criticidad de ambos temas.

Por otra parte, matiza que la parte empresarial, con mayor o menor acierto, ya ha trasladado respuestas a algunas de las reivindicaciones planteadas por la parte social, formulando algunos condicionantes para la aceptación de varias de las mismas.

En cualquier caso, concluye, se recogen las objeciones y consideraciones que plantea la parte social en esta reunión, con la intención de poder llegar a acuerdos concretos en la próxima sesión de Mesa de Negociación.

SÉPTIMO. - Por parte de ASECOPS, tras oír las distintas intervenciones, se constata que no existe aún un nivel de aceptación deseable, lo que exige seguir avanzando y explorar perspectivas que permitan alcanzar un acuerdo. Se reitera la voluntad de participar de forma constructiva en cuantas reuniones sean necesarias, si bien resulta imprescindible mantener una valoración realista de las pretensiones y de los límites objetivos que impone la sostenibilidad del sector.

Comparte el objetivo de alcanzar las mejores condiciones posibles y un convenio ambicioso; no obstante, debe tenerse presente que el coste de la prestación de los servicios de seguridad privada es fundamentalmente salarial (en torno al 90 %). Si a ello se añaden otros costes —uniformidad, equipamiento, etc.—, el margen operativo queda muy reducido, lo que dificulta la viabilidad de cualquier propuesta económica que no se articule de manera ordenada y sostenible. Este planteamiento se traslada en un tono de máxima realidad, sin ánimo cicatero, pero con la constatación de que los márgenes empresariales son ciertamente exigüos.

En consecuencia, hay que seguir dialogando y ASECOPS manifiesta su voluntad de seguir formando parte de este proceso. En definitiva, la parte empresarial actuará con seriedad y rigor, con la máxima voluntad de profundizar en la negociación colectiva sectorial.

OCTAVO. - FES da inicio a su intervención adhiriéndose a lo ya manifestado por ASECOPS y APROSER. Continúa la misma, reiterando que mantiene una línea de diálogo abierto con las restantes patronales y organizaciones sindicales, con el propósito de alcanzar una salida razonable a todas las legítimas reivindicaciones en el presente proceso negocial.

NOVENO. - Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, se fija el próximo 21 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 13.20 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
D. JAVIER POVEDANO URÉS
D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)
D. JOSÉ ORDÁS LAFARGA (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. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
D. ANTONIO GARDE PIÑERA (Asesor)

FTSP-USO:

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

CIG:

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

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

