



SINDICATO PROFESIONAL DE SEGURIDAD

Boletín Informativo

ESPECIAL CONVENIO!!!! 2022—2026

Únete al proyecto

SI NO TRABAJA POR TUS SUEÑOS ...

ALGUIEN TE VA A CONTRATAR PARA QUE TRABAJES POR LOS SUYOS

SPS

NO PROMETAS CUANDO ESTES ALEGRE

Y

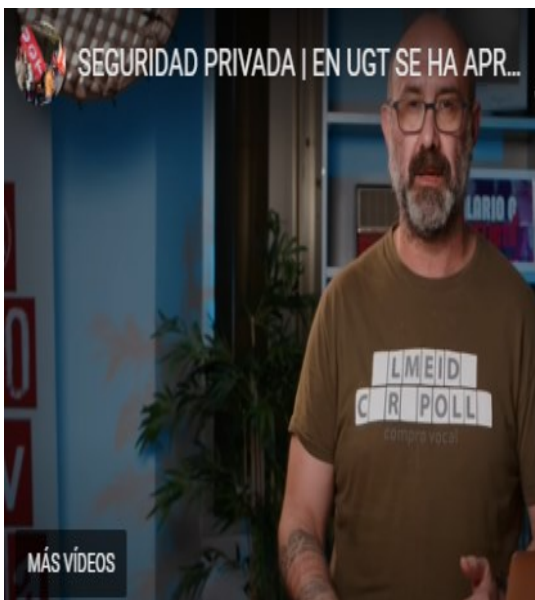
NO DECIDAS CUANDO ESTES CABREADO

**BIENVENIDOS,
DONDE TODOS
SOMOS**



ESPECIAL

CONVENIO COLECTIVO 2022-2026



**Y ENCIMA
INSULTAN A LA
INTELIGENCIA DE
TODO EL
SECTOR DE
SEGURIDAD
RIENDOSE DE
TODOS LOS VS
CON SU BARRIO
SESAMO DE SU
WEB**

SPS

ACTAN.º 1

En Madrid, siendo las 9.30 horas del 2 de septiembre de 2022, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC□UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP□USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO. □ Dar por constituida con esta fecha la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad que sustituirá a su término al actualmente vigente de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022.

SEGUNDO. □ Ambas representaciones sindicales y patronales se reconocen mutuamente interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar en exclusiva el presente Convenio Colectivo, en consonancia con lo previsto en los Artículos 82, 87 y 88 del R/D Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TERCERO. □ La parte sindical estará representada por las organizaciones sindicales de FeSMC□UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP□USO, ELA y CIG.

Por parte de la representación sindical se confirma que los porcentajes de representatividad serán los siguientes: FeSMC□UGT (43,200%), Comisiones Obreras del Hábitat (29,224%), FTSP□USO (23,904%), ELA (2,061%) y CIG (1,611%). Se anexa al acta la certificación del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La distribución de puestos en la Comisión Negociadora por parte de la representación sindical será la siguiente: FeSMC□UGT (6 puestos), Comisiones Obreras del Hábitat (4 puestos), FTSP□USO (3 puestos), ELA (1 puesto) y CIG (1 puesto). A ellos podrán añadirse los correspondientes asesores por cada componente de la representación sindical.

CUARTO. □ La parte empresarial estará representada por las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS.

APROSER integra en su seno a once empresas que emplean a 67.141 trabajadores. Asimismo, asume la representación de empresas pertenecientes a UAS integrada por ACAES, AES y AESGA (29 empresas que dan empleo a 9.174 trabajadores). Todo ello totaliza 76.315 trabajadores integrados en 40 empresas.

ASECOPS integra en su organización a 11 empresas que emplean a 7.623 trabajadores y ostenta la delegación de 7 empresas que emplean a 8.428 trabajadores. En total, representa a 18 empresas que dan empleo a 16.051 trabajadores.

Los porcentajes de representatividad se fijan de la siguiente forma: APROSER (82,622%) y ASECOPS (17,378%).

Por parte de la representación empresarial la distribución de los puestos será de 3 para ASECOPS y 12 miembros para APROSER, de los que cede en las reuniones 1 puesto para un miembro de UAS y un miembro para FES, sin que ello implique una modificación de los porcentajes de representación de las entidades legitimadas para tomar parte en el proceso de negociación, al amparo de lo establecido en la Sentencia del Tribunal Supremo STS 224/2017, de 16 de marzo.

QUINTO Las Organizaciones empresariales de APROSER y ASECOPS y las representaciones sindicales de FeSMC□UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP□USO, ELA y CIG manifiestan que el ámbito de esta negociación colectiva, a la que han sido convocadas, es el estatal. ELA y CIG reiteran su voluntad de apertura de ámbitos de negociación en sus respectivos ámbitos de representación en la Comunidad Autónoma del País Vasco y en la Comunidad Foral de Navarra (ELA) y Comunidad Autónoma de Galicia (CIG).



SEXTO. Se acuerda que en las actas de la negociación figuren únicamente las propuestas, contrapropuestas y acuerdos alcanzados, sin incluir manifestaciones de parte.

SÉPTIMO. Las partes no designan presidente de la Comisión Negociadora. La secretaria de la Mesa, para cuyo ejercicio las partes convienen designar a Eduardo Cobas Urcelay, desempeñará la función de mediación en las reuniones, firmando las actas junto con un representante de cada una de las representaciones sindical y empresarial participantes en las mismas.

OCTAVO. Los días en que se celebre una reunión de la Mesa Negociadora serán considerados, a todos los efectos, como de permiso retribuido para los participantes en la reunión de la Comisión Negociadora.

NOVENO. Se fija el próximo miércoles 7 de septiembre a las 10 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10.15 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

∴
ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL: APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JAVIER RAMOS RODRÍGUEZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
Doña PILAR ALBACETE REDONDO
Doña ANNA AISA BIARNÉS
D. JORGE SALGUEIRO RODRÍGUEZ

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
D. JAVIER POVEDANO URÉS
D. OSCAR CAMUÑAS CANO
D. JUAN PEDRO DEL CASTILLO SERRANO (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
Comisiones Obreras del Hábitat:

D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO

D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ

D. ROBERTO SERRANO MARTÍN

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

D. ANDONI IRIONDO OTXOTORENA (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

ACTAN.º 2

A
C
T
A
S

C
O
N
V
E
N
I
O

C
O
L
L
E
C
T
I
V
O

Siendo las 10 horas del 7 de septiembre de 2022, se reúnen, de forma telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC□UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP□USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes llevan a cabo las siguientes

INTERVENCIONES, PROPUESTAS Y ACUERDOS

PRIMERO. – APROSER realiza una detallada exposición de los principales impactos adversos en el Sector, en buena parte ajenos a las organizaciones empresariales y sindicales, y derivados fundamentalmente del contexto regulatorio, que condicionan el actual proceso negociador, no solo en Seguridad privada sino en cualquier actividad del Sector Servicios, así como otros aspectos adicionales de necesaria consideración. Desde este planteamiento global, APROSER intentará realizar propuestas concretas en la próxima reunión de la Mesa de Negociación del Convenio.

SEGUNDO. – Desde ASECOPS, tras la exposición de los puntos abordados por APROSER, y la coincidencia con ellos, por cuanto afectan a las empresas del sector: indexación, incremento de costes, bajada IRPF, pérdida de productividad, incremento de costes de empresa, incremento del absentismo, entre otros. Sin embargo, en lo que se refiere al transporte de fondos, señala que las empresas a las que representa ASECOPS no realizan esta actividad.

Por lo que se refiere al incidente que se produjo en la sesión constitutiva de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo por la intervención de un miembro de la bancada de APROSER y en respuesta a lo explicado por ésta en el día de hoy, quiere expresar que la constitución de la Comisión estaba clara por la parte sindical y también quedaba clara por la parte patronal, integrada por las Asociaciones Empresariales APROSER y ASECOPS.

Una vez revisado lo acordado y trasladado al borrador del acta señala que hizo una intervención el representante de otra organización empresarial que se sienta en el banco de APROSER que, en su opinión, no tenía ningún sentido, y que cataloga como innecesaria e inoportuna, que de forma confusa y ambigua daba a entender que también su asociación actuaba con legitimación y representación. Lógicamente señala que se ha visto obligado a contestar indicando que el banco patronal estaba constituido exclusivamente por APROSER y ASECOPS.

Añade a continuación que pediría que si un miembro de la Comisión Negociadora, actúa con un portavoz, igual criterio debe aplicarse con APROSER, para estar en igualdad de trato.

A continuación, señala que los principales indicadores económicos que afectan en estos momentos a la economía española son muy negativos y con un horizonte preocupante.

Por otro lado, se viene haciendo alusión en distintos medios a un otoño caliente y a un aumento de la crispación en este último tramo de año 2.022.

Se presenta, por tanto, un escenario difícil para llevar a cabo la negociación colectiva del nuevo convenio sectorial de las empresas de seguridad

Entiende que va a ser más necesaria que nunca una actitud positiva, realista y responsable por ambas partes negociadoras para intentar llegar, finalmente, a un acuerdo razonable y equilibrado. Señala que hay que poner todo el empeño en conseguirlo.

Considera que el convenio hasta ahora vigente necesita una reforma en profundidad, hasta tal punto, que tal vez sea preferible hacer un nuevo convenio, con estructura y contenido acorde a las necesidades actuales del sector de la seguridad privada. Para ello, sería necesario darle al convenio un ámbito temporal de largo alcance.

Finaliza señalando que en la última intervención ASECOPS expresó el deseo de reunirse con APROSER para intercambiar punto de vista que puedan ser comunes en la negociación.

TERCERO. – Desde FeSMC□UGT se inicia su intervención señalando que salario o conflicto posiblemente resulte un enunciado que mal entendido podría ser amenazante, y que también podría ser interpretado como un mero slogan, pero salarios o conflicto queda totalmente fuera de este tipo de equivocadas o sesgadas interpretaciones. Recoge con claridad el momento actual que acontece en la negociación colectiva en general y en la negociación colectiva de seguridad privada en particular.

Añade a continuación que en opinión de esta organización, seguramente durante la negociación de este convenio se seguirá escuchando intervenciones desde la bancada empresarial que hablarán sobre la situación geopolítica que concurre en el mundo, seguramente la invasión de Putin con los coletazos de la crisis sanitaria se entrelazarán con una posible desaceleración económica y subida de tipos e incluso la inflación disparada y su solución no pase según el criterio empresarial por crear una segunda vuelta fruto de no contener la subida salarial. Apunta que todos estos argumentos ya lanzados desde CEOE puedan seguir apareciendo durante esta negociación, pero ello para nada apartara a UGT de situar en esta mesa idénticos criterios que los planteados a CEOE tras su negativa de acuerdos: salario o conflicto.

Señala también que seguramente también se encontrará en forma recurrente intervenciones en la mesa defendiendo la imposibilidad de repercutir incrementos por parte del tejido de empresas a sus respectivos clientes, en lo público debido a la puesta en marcha de la ley de desindexación o fruto de la problemática surgida por la llamada sentencia SOMOZA y en lo privado por criterios de economía global. Todo ello para enmascarar una realidad sobre un sector donde administración, clientes y cierto tejido empresarial han contribuido según su criterio a construir un escenario basado en ofertas a la baja y escaso valor añadido.

Un modelo que para FesMC□UGT recae en las personas trabajadoras mediante incumplimientos constantes, retrasos en el abono de sus nóminas e incluso en cierres de empresa debido a su mala gestión. Por lo tanto, para esta organización, clientes públicos y privados, así como un número elevado de empresas resultan cómplices necesarios en el discurso de no poder mejorar las condiciones laborales del colectivo intentando que las malas praxis existentes en el sector recaigan sobre la parte más débil que además no es culpable de la situación sectorial instaurada en España.

Apunta también que, igual que a CEOE, también hay que alertar hoy a la propia administración, clientes públicos y privados y a las propias empresas. Salario o conflicto; una apuesta por no seguir manteniendo una subcontratación de servicios basada en la precariedad. Porque para FesMC□UGT este país necesita empresas garantes de empleo, pero no necesita empresas que fruto de la subcontratación de servicios definitivamente su fin pase por destruir empleo. También necesita clientes que rechacen ofertas temerarias y apuesten por un necesario cambio de modelo en el sector.

Finaliza su intervención señalando que se inicia una negociación después de un debate interno sostenido en el tiempo, que se inicia una negociación después de mantener reuniones con varias asociaciones vinculadas al sector. Un sector que tiene que abordar nuevos redactados de convenio en un número importante de artículos, un convenio que debe incorporar las nuevas actividades profesionales vinculadas a la transformación tecnológica y dentro de las tendencias europeas de anticipación al cambio, que debe abordar con claridad distintas sensibilidades recogidas en distintas autonomías y ciudades autónomas, que debe repasar la situación de varias categorías profesionales plasmadas en su redactado: guardas particulares de campo, vigilantes de explosivos, rondas, sistemas.. pero que como criterio fundamental debe recoger para UGT tres pilares fundamentales

- .Convenio plurianual.
- .Incrementos salariales importantes.
- .Garantía de clausula sobre posibles desvíos provocados por la inflación.

En definitiva, una negociación donde una vez presentada la plataforma conjunta que está elaborando con CCOO del Hábitat y FTSP□USO y que trasladará en breve a la Mesa, el sector en su conjunto decida si quiere avanzar hacia condiciones próximas hacia modelos laborales del norte de Europa o quedarse instaurado en modelos más próximos a los establecidos al Sur del Mediterráneo.

Concluye afirmando que para FesMC□UGT esta decisión ya está tomada. Entiende que por parte de la bancada empresarial lo irá viendo durante las propuestas que espera se produzcan durante la negociación.

CUARTO. Comisiones Obreras del Hábitat señala que es necesario romper la rutina negocial de los dos últimos convenios. Hay una premisa fundamental y es que se debe abordar una negociación colectiva que dé un impulso importante al sector y para ello es preciso, entre otras cosas, que se aborde un convenio plurianual que contemple un avance significativo. Al hilo de las intervenciones realizadas por el banco empresarial, señala que hay elementos que deben igualmente considerarse. No puede olvidarse que se ha producido un cambio de escenario motivado por un ámbito normativo nuevo con una reforma laboral que ha dado más importancia al convenio colectivo sectorial por la prioridad aplicativa en materias fundamentales como la salarial en relación con el convenio de empresa. El convenio puede y debe ser el elemento vertebrador del sector. Hay problemas apuntados que igualmente han identificado las organizaciones sindicales, como es el tema de la imposibilidad de revisión de precios en los contratos públicos, y que hay que abordar en otro ámbito distinto, que se espera pueda fructificar, pero que en todo caso es ajeno a este proceso. Uno de los problemas que se plantea es el error estratégico de las empresas del sector de acudir a los concursos con un margen muy exiguo con una consiguiente devaluación interna en el sector; se le ha enseñado al cliente que se puede hacer siempre más barato, todo ello a costa de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector, siendo que en muchos casos esa espiral ha acabado con empresas en una situación crítica e incluso desapareciendo, llevando a los trabajadores a una situación dramática. Este convenio tiene que mejorar significativamente y poner en valor el servicio que se presta por parte de las personas trabajadoras del sector y de las Empresas de Seguridad, el cual ha de ser debidamente pagado por los destinatarios del servicio, los clientes.

Hay una realidad añadida que evidencia la necesidad del avance de este convenio, la existencia de un déficit significativo de trabajadores en el sector, en especial en determinadas partes del territorio nacional, pues los trabajadores con habilitación prefieren ir a otros sectores con mejores condiciones laborales y de menor peligrosidad. Esta falta de personal deriva en que muchas empresas se hayan visto en la necesidad de crear pluses extraconvencionales para conseguir o retener trabajadores mientras que se niegan de forma sistemática incrementos en el convenio colectivo. Hay una evolución de la relación oferta-demanda que debe considerarse para visualizarla necesidad de un incremento salarial relevante. Hay otros elementos que vienen a apoyar esta reivindicación de incrementos salariales relevantes; por un lado, el incremento del SMI que presiona en la medida que hay un diferencial cada vez menor con los salarios de las personas trabajadoras del sector, de igual forma que lo condiciona la realidad de las retribuciones del personal de servicios auxiliares, que cada vez se acercan más a las retribuciones del personal de este convenio. En definitiva, hay una coyuntura económica compleja con IPCs muy relevantes, pero hay una oportunidad para dar un importante paso adelante, apostando por hacer atractivo el sector. Precisamente esa falta de atractivo actualmente es una de las causas de ese supuesto incremento de los procesos de IT toda vez que la elevación de la edad media del personal operativo tiene necesariamente que tener una relación directa con ese supuesto incremento de los procesos de IT., Para alcanzar un acuerdo, y tal y como se recoge en el acuerdo intersindical, es preciso considerar que el convenio contemple una cláusula de revisión, que es un suelo que Comisiones Obreras del Hábitat precisa, y que debe venir acompañada de un incremento retributivo significativo, en particular, en el primer año de vigencia del convenio, extremo que traslada igualmente a esta Mesa. Hay circunstancias que exigen ser valientes. Por otra parte, quiere recordar que hay trabajos llevados a cabo en la comisión de redacción que deberían incorporarse al convenio colectivo sobre la adaptación a la reforma laboral, quedando pendientes otros múltiples aspectos que exigen un análisis detallado

Finalmente, reitera que si no se encuentra una adecuada respuesta, el escenario de conflicto es inevitable.

QUINTO. FTSPUSO suscribe al inicio de su intervención lo ya manifestado por FesMC-UGT y Comisiones Obreras del Hábitat. Incide en un planteamiento adicional ya expuesto en su momento que pone el foco en que el sector de la seguridad privada acaba constituyendo un sector residual poco atractivo, con más personal habilitado que trabajadores y trabajadoras integrados en las empresas de seguridad debido a las condiciones poco atractivas en las mismas. Esto supone la necesaria renovación de las plantillas como consecuencia de las condiciones económicas del sector, que se caracteriza por un salario muy cercano al umbral de la pobreza. Elementos, en última instancia, que deben conducir a una reflexión de la patronal con carácter previo a realizar una oferta razonable.

En relación con la problemática de las ITs, apuntada en intervenciones adicionales, indica que es una realidad conocida que no pocos trabajadores realizan unas jornadas muy elevadas, circunstancia que tiene una incidencia determinante en las bajas, en particular, en trabajadores de mayor edad.

Pone el énfasis, finalmente, en que la rentabilidad de las empresas no puede estar sujeta al porcentaje de ITs de sus plantillas por lo antes mencionado y por las condiciones en las que las empresas concurren a los concursos, aceptando lo impuesto en los mismos.

SEXTO. ELA reitera lo manifestado en el comunicado trasladado a la Mesa Negociadora en la pasada reunión, en la que incide en la conveniencia de apertura de una negociación del ámbito autonómico. Considera que la patronal se excusa en la actual coyuntura pandémica y económica. Un escudo que convierte el sector en poco atractivo y de muy perjudiciales condiciones para los trabajadores. No se extiende en su intervención, considerando que todos los integrantes de la Mesa son conscientes de las circunstancias del sector.

SÉPTIMO. □ Desde la CIG, después de escuchar la intervención empresarial, entiende que es más de lo mismo de los últimos años, poniéndose la tiritita antes de la herida, no queriendo solucionar los problemas reales del sector, sino ver cómo puede reducir costes a costa de las personas trabajadoras. Señala que apunta esto no solo por la intervención realizada, sino por la mecánica habitual de las empresas de acudir a los concursos públicos bajando los precios, creando una competencia desleal salvaje que al final siempre pagan los mismos: los trabajadores del sector.

Desde la CIG, entiende que esta negociación debe ser la que recupere los derechos dejados en el camino en las últimas negociaciones. Por este motivo, la plataforma que presentará en la próxima reunión, se basa en tres pilares fundamentales: la recuperación económica teniendo en cuenta la inflación, avance en lo social abandonando la precariedad actual y la dignificación de un sector cada vez más formado, diversificado y profesionalizado, adecuándose a las realidades cambiantes de la actualidad y las nuevas tecnologías que vinieron para quedarse cada vez de forma más profesional. Unos temas que para esta organización son recurrentes, ya que señala que los viene repitiendo en las últimas negociaciones.

Considera que este es el camino que se debe recorrer, avanzando hacia un convenio que tenga en cuenta nuevos pluses adecuados a la realidad actual, ya que la profesionalización del sector no se ve plasmada en la remuneración económica que perciben los trabajadores y trabajadoras. Además, entiende que se debe tener en cuenta que este sector necesita avanzar hacia una salida digna cuando se abandona el mismo en todas las formas de jubilaciones con salarios dignos.

Entiende que se debe tener en cuenta que los salarios en este sector no se corresponden con la realidad del trabajo y funciones que se realizan, que además de ser insuficientes, ha creado en el sector la precariedad actual, por lo cual entiende que se debe dar un salto cuantitativo y cualitativo importante. Añade que no le vale a esta organización la justificación de ampararse en la situación socioeconómica de este momento, ya que es la disculpa de todos los años y que pagan los de siempre.

Finaliza su intervención apuntando que se tiene que hacer atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales, y que para esto es necesario un convenio que tenga en cuenta estas cuestiones, así como otras plasmadas en la propuesta que presentará en la siguiente reunión.

OCTAVO. □ Se fija el próximo viernes 9 de septiembre a las 9.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.30 horas, se levanta la sesión con la firma por una persona por organización, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. Se recabará la conformidad con el acta por vía de correo electrónico, procediéndose a continuación a la firma del Acta por parte de la secretaría.



ACTA N.º 3

Siendo las 9.30 horas del 9 de septiembre de 2022, se reúnen, de forma telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de la otra, los sindicatos FeSMC □ UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP □ USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes llevan a cabo las siguientes

INTERVENCIONES, PROPUESTAS Y ACUERDOS

PRIMERO. – El representante de APROSER inicia su intervención trasladando a la Mesa el pésame de su organización por el fallecimiento de un familiar directo de Jorge Salgueiro, rogando se haga constancia de esta circunstancia en el acta. Un pésame al que se unen, posteriormente, el resto de integrantes de la Mesa Negociadora.

SEGUNDO. – ASECOPS inicia su intervención señalando que desde la reunión anterior ASECOPS insistió en que era necesario darle al convenio una duración de largo alcance, conocer, en definitiva, su ámbito temporal, porque en función de esta variarán los enfoques de las partes. Aunque los 2 últimos convenios tuvieron una duración de un año, dicha duración limitada fue motivada por la grave situación del COVID 19. Sin embargo, es preciso recordar que el convenio precedente tuvo un ámbito temporal de cuatro años (1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020).

Por ello, la propuesta de su organización es que la duración sea de 4 años (1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026). Teniendo certeza sobre esta duración se tendrá despejada una incógnita sobre un aspecto relevante de la negociación y de ello dependerán las posiciones que pueda plantear su organización.

TERCERO. – APROSER recuerda que había iniciado su exposición en la última sesión de Mesa citando los aspectos más relevantes desde los que se articularía la plataforma de temas a tratar por esta Organización Patronal, y que la había finalizado comprometiendo una concreción de planteamientos en esta sesión de hoy.

Traslada que, comenzando con las concreciones comprometidas, había un tema que no tuvo en consideración porque parecía obvio que el incorporar al nuevo texto los contenidos ya elaborados, o en proceso de finalización, por la Comisión de Redacción □ fundamentalmente los derivados de la aplicación de la última Reforma Laboral, parecía una materia que no iba a ser objeto de debate.

Traslada igualmente que, en su opinión, las Organizaciones representadas en la Mesa de Diálogo Social habían hecho sus mejores esfuerzos para dotar de datos y argumentos tanto a la parte social como a la empresarial, pero que, al final, a los negociadores se les estaba exigiendo que avanzaran en busca de acuerdos bien con solo unas simples recomendaciones genéricas en algunas materias, bien con instrucciones dogmáticas en otras, y que estas últimas, las recomendaciones e instrucciones dogmáticas, nos forzaban a todos a mantener posturas ya determinadas en el inicio de este proceso de negociación.

Añade que sería lo deseable que a lo largo del proceso también se hiciesen desde este Sector los mejores esfuerzos para que se reactive la Mesa de Diálogo Social, se prosiga con las reuniones para el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) y se produzcan allí los acercamientos suficientes que allanen algo el camino a los negociadores sectoriales.

Recuerda que en la anterior sesión se refirió al papel estelar de la Administración, tanto como principal regulador como principal consumidor de servicios de seguridad privada, en el tema inflación/revisión precios de los servicios, y que la falta de indexación de los precios de los servicios ante subidas desproporcionadas de la inflación supondría un importante lastre en este proceso de negociación.

Igualmente, que esta situación condicionaba e impactaba en tres decisiones empresariales muy importantes: los porcentajes de incremento salarial asumibles, la escalabilidad de los mismos para poder ser asumidos en el tiempo acompañándolos lo más posible al vencimiento de los contratos, y el compromiso o no de indexar los porcentajes de incremento salarial finalmente acordados a algún índice relacionado con la evolución de la inflación.

También recuerda que en la anterior sesión también recalcó la injerencia del Gobierno en la negociación colectiva, poniendo como ejemplo el nuevo incremento del SMI que tiene previsto decretar el Gobierno a corto plazo, lo que había generado una nueva incertidumbre que estaba provocando que estuvieran sin cerrar todavía las proyecciones financieras de inversiones, gastos e ingresos en la mayoría de las empresas del país, no solo de este sector, que también, lo que refuerza que los tres criterios de decisión empresarial citados anteriormente cobren todavía mayor protagonismo en este proceso de negociación sectorial.

Aludió seguidamente a los impactos que genera en este sector la continua inseguridad jurídica, citando varios ejemplos, y, en especial, a la necesidad de considerar los temas relacionados con la productividad. Al respecto de la segunda comentaba que lograr un incremento de la misma es un objetivo irrenunciable y se remitió a las cifras, ratios y argumentos que ya trasladó en la anterior sesión.

Comentó asimismo que, en el Sector Servicios, y por lo tanto también en el ámbito de la Seguridad Privada, solo se puede aspirar a incrementos salariales importantes, sin depender directamente de la actitud de los clientes – que en este momento es la que todos conocemos, si se consiguen reducciones de gastos en magnitudes directamente proporcionales y que teniendo en cuenta que los gastos de personal en este sector suponen, aproximadamente, el 85% de los gastos de explotación, y respetando un Convenio Sectorial, esto es, rechazando la figura del Convenio de Empresa, solo hay dos medidas eficientes que se podrían adoptar: por una parte, contener el constante incremento anual vegetativo de los costes derivados de la normativa que se aplica para el devengo de la antigüedad, y por la otra, disminuir el índice de absentismo laboral. En este sentido, traslada que en la próxima reunión de Mesa se efectuarán propuestas concretas en ambas materias.

Prosigue su exposición aludiendo a que, en cuanto a la reiterada problemática que se lleva manteniendo hace ya un periodo excesivo de tiempo, relativa a las nuevas necesidades en la realización de las actividades de transporte de fondos y gestión del efectivo, es necesario que se hagan los mayores esfuerzos para que este nuevo Convenio recoja una solución definitiva y satisfactoria para ambas partes, porque para APROSER ya no sería posible llegar a un Acuerdo final global sin que se recoja esa solución en el texto del mismo.

Y finaliza reflexionando sobre las recomendaciones de CEOE y la experiencia observada durante 2022 en los convenios colectivos ya firmados.

Recuerda que ya comentó en la anterior sesión de Mesa que APROSER tenía que estar alineada con las directrices marcadas por CEOE en sus escritos del 10 de mayo y 2 de septiembre, en especial al documento relativo a los “Criterios Empresariales para la determinación del salario en la Negociación Colectiva de 2022”, y que, por otra parte y no obstante, APROSER también había estado atenta a los Convenios que se habían ido suscribiendo desde mayo para que las directrices de actuación que se le habían formulado desde CEOE no les alejara de las prácticas más generalizadas que se hubieran estado consensuando con los agentes sociales durante los últimos meses.

En este sentido, traslada que de momento (y que a partir de aquí ya va a concretar lo más sintéticamente posible las propuestas incluidas en su plataforma y no efectuadas anteriormente), de lo que parte APROSER antes de efectuar su planteamiento es de una recomendación expresa

de CEOE (que valora previamente todos los riesgos asociados ya citados) de incluir, entre otras materias de negociación y considerando un acuerdo global en las mismas, un incremento salarial del 8% en un periodo de 3 años, sin mecanismos de indexación a los porcentajes de inflación en dicho periodo.

Por otra parte, que los datos y cifras que APROSER ha podido recabar indican que hasta julio los convenios con efectos económicos en 2022 recogieron un incremento salarial medio del 2,56% y que un 85% de los mismos no recogían ninguna cláusula de indexación de lo pactado al IPC real.

Concluye indicando que si se llevan estos datos a la tabla de decisión anteriormente aludida, que como detallaba anteriormente se basaba en, resumidamente, los porcentajes de incremento salarial asumibles, la escalabilidad de los mismos y el compromiso o no de la utilización de mecanismos de indexación, les llevaría a plantear un Convenio de 3 años de vigencia donde se podría superar en 1 punto el porcentaje de incremento admisible para CEOE, esto es, se podría asumir un 9% final, pero con una progresividad que amortiguara en lo posible el impacto que estos incrementos tendrán en las cuentas de resultados de un número muy importante de empresas que no van a poder modificar los precios en sus contratos plurianuales, aplicando un 2,5% para 2023, un 3% para 2024, y un 3,5% para 2025.

Por otra parte, finaliza trasladando que APROSER no podría comprometerse en la situación actual a integrar en el texto del Convenio cláusulas que permitan futuros incrementos sobre los ya pactados durante el periodo de vigencia del próximo Convenio.

CUARTO. – FeSMC y UGT hace referencia en su intervención a la plataforma conjunta acordada con las organizaciones sindicales de carácter estatal, que pasa a desarrollar a continuación:

Vigencia: Como ya se expresó en la primera reunión, resulta imprescindible que el próximo convenio colectivo sea plurianual, algo necesario para dar estabilidad al sector, en la línea de la necesaria modernización y adaptación a las innovaciones tecnológicas y nuevas realidades que se vienen produciendo. Esta estabilidad, acompañada de una mejora en las condiciones laborales debería facilitar la incorporación de personas trabajadoras al sector. En ese sentido la propuesta es la de que el ámbito temporal del convenio comprenda los años 2023 a 2026.

Incrementos términos económicos del convenio. Como ya se ha identificado, las personas trabajadoras del sector no pueden seguir cautivas de la errónea espiral comercial llevada a cabo por las empresas del sector en contratos de media/larga duración al cubrir mínimamente los costes salariales en sus ofertas a los clientes, no contemplando ni los lógicos incrementos derivados de los convenios colectivos ni poniendo en valor la actividad desarrollada por las personas trabajadoras y las empresas del sector. Se es consciente de las dificultades para trasladar incrementos a estas alturas a los clientes, en particular a la administración pública, pero resulta necesario que esos incrementos se produzcan más en el actual contexto de inflación descontrolada que tanto está afectando, en particular a los colectivos con retribuciones más bajas donde el impacto es mayor. En esa línea, y partiendo de una postura de absoluta razonabilidad se plantean los siguientes incrementos garantizados sobre todos los conceptos: 8% para el año 2023, 4% para el año 2024, 2% para el año 2025 y 2% para el año 2026, los cuales podrán verse incrementados en función de la cláusula de revisión que se expresa en el siguiente apartado. Los porcentajes ahí fijados responden a la necesidad de un incremento inmediato de las retribuciones de las personas trabajadoras y a las actuales previsiones de IPC por parte de los distintos organismos encargados de ello.

Cláusula de revisión vinculada al IPC real de cada ejercicio. Toda vez que nadie puede asegurar que las previsiones actuales de IPC sean acertadas, y como mecanismo para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, se plantea la incorporación de una cláusula de revisión de los incrementos que garantice que en caso de que el IPC de cada año supere el porcentaje de incremento establecido, el mismo se verá incrementado hasta alcanzar el equivalente al porcentaje de IPC.

Plus de fin de semana y festivo. Universalización del plus para todas las personas que regulan sus relaciones laborales por el convenio colectivo.

Plus de peligrosidad. Incremento progresivo del plus de peligrosidad mínimo para todos los vigilantes de forma que se vaya equiparando al importe del plus de peligrosidad para el vigilante armado.

Otros pluses. Incorporación al convenio de pluses específicos por los siguientes conceptos: conducción, idiomas, canero, acudas, turnicidad, hospitalario, infraestructuras críticas, etc. reapertura de la mesa con Fomento para abordar los pluses de AENA, ADIF, etc.

Jornada de trabajo. Reducción de la jornada anual de forma progresiva en cada año de convenio hasta alcanzar las 1742 horas en el año 2026. Entrega de cuadrante mensual con una antelación mínima de 10 días a su inicio con el fin de conciliar la vida familiar y laboral. Mejorar sistemas de libranzas para que sea más de un fin de semana al mes, así como incorporar a los mismos o el viernes previo o el lunes posterior.

1 día de permiso retribuido por asuntos propios con consideración de las horas empleadas como tiempo de trabajo efectivo.

Incluir permiso retribuido para asistencia a consulta médica con menores de edad.

Día de inicio del cómputo de los permisos retribuidos. Aclarar que los permisos empiezan a disfrutarse el primer día que el trabajador debiera acudir a su puesto de trabajo según su cuadrante.

Subrogación. Mejoras de redacción que garanticen la subrogación de la totalidad del personal y el mantenimiento de los puestos de trabajo y todas las condiciones laborales de los trabajadores/as afectados por la subrogación. Incluir criterios de subrogación respecto de personal adscrito a servicios de movilidad y/o vigilancia dinámica para varios clientes y reformulación de los criterios de subrogación para el personal de transporte de fondos.

Vacaciones. Subrogación. La empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha de la subrogación, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.

Actualización del convenio en materia de contratación, adaptándolo a la reforma laboral.

Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud. Mejora de los mismos y establecimiento de Pluses de riesgo biológico, de penosidad y toxicidad para determinados puestos de trabajo (Hospitales, centrales nucleares, industrias químicas de riesgo...). Mejora de todo el texto relativo a salud laboral y prevención de riesgos.

Regulación para la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, tanto por la existencia de patologías activas, deterioro del estado físico o edad elevada, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

Coefficientes reductores. Proseguir con los trabajos para la propuesta de la atribución de coeficientes reductores para el personal del sector en términos similares a los de los Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado, de tal modo que se posibilite la anticipación de la edad de jubilación.

Aclaración y acotamiento del concepto de macroconcentración urbana. De tal modo que se limite el radio de las mismas y se concreten compensaciones económicas para los desplazamientos, pues se está utilizando de forma irregular para “castigar” enviando a realizar servicios a grandes distancias incrementando aún más la dificultad de conciliación de la vida personal y familiar.

Mantenimiento de empleo. Obligación de mantenimiento del volumen de plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del art. 28 (personal de seguridad electrónica) mientras mantengan o incrementen su cartera de clientes o volumen de negocio, de tal forma que puedan subcontratar sus servicios con personal ajeno solo para atender el exceso que el personal propio de plantilla no pueda cubrir.

Ampliación de la asistencia jurídica para cubrir otras reclamaciones o procedimientos además de los actuales.

Mejora de redacción en materia de igualdad.

Mejoras de redacción y aclaración de artículos que generan situaciones de conflicto en el día a día.

Tras esta exposición en nombre de los tres sindicatos el representante de FeSMC-UGT realiza dos apreciaciones finales. Considera que las propuestas planteadas por la representación empresarial están en las antípodas de esta propuesta sindical, quienes quieren apostar por un modelo que caracteriza a empresas del Norte de Europa más que las que definen a otros entornos geográficos.

Una propuesta empresarial, que alude a una oferta salarial amparada en CEOE y que exige que se renuncie a la antigüedad, la modificación de la IT y de sector del transporte de fondos. Recuerda que su organización no está dispuesta a renunciar a derechos sino a proteger a los trabajadores. No se puede, en definitiva, amparar un avance en la precariedad y en los bajos salarios.

QUINTO Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que el texto íntegro de la plataforma conjunta se ha remitido ya a la Secretaría de la Mesa para que se haga llegar al resto de los componentes de la misma, resaltando que dicha plataforma cuyos aspectos fundamentales ha expresado el representante de FeSMC-UGT en su intervención demuestra un ejercicio muy responsable por su parte, en particular respecto de los incrementos salariales que se plantean, siendo los mismos objetivos reales y alcanzables, y no quiméricos, poniendo un escenario de negociación real.

Dicho esto, identifica que el único punto de acercamiento con las patronales es la duración del convenio, con un cambio de escenario respecto a las anteriores que parece ser compartido. Pero partiendo de ello, se expresa la decepción que supone la postura planteada por las patronales que acredita la falta por su parte de una visión estratégica sectorial de futuro y el mantenimiento de su apuesta por un modelo absolutamente perverso que en situaciones de coyuntura económica como la actual exacerban aún más su problemática. En particular, el planteamiento de dar pequeños incrementos a cambio de significativas pérdidas de las pocas mejoras sobre la normativa legal que contiene el convenio, o lo que es lo mismo, pedir a los trabajadores que se paguen ellos mismos la muy necesaria subida salarial, constituye en sí mismo una propuesta que no puede ni tan siquiera tomarse en consideración. Es obvio que las patronales necesitan más tiempo para reflexionar y volver con una propuesta que tenga en cuenta los elementos fundamentales que en su plataforma conjunta se ha puesto sobre la mesa: convenio plurianual, con incrementos significativos y cláusula de revisión, y que ello no sea a costa de la coetánea pérdida de derechos históricos de las personas trabajadoras, del mismo modo que es necesario abordar todos los otros aspectos que configuran el resto de su plataforma: pluses, jornada, permisos retribuidos, protección de la salud de los trabajadores, adaptación de puesto de trabajo, etc..

Considera que hay una realidad a regular, plasmada en la falta de personal por los indebidos salarios y la imposibilidad de fijar un justo precio a los servicios prestados. Plantea que, mientras por la parte patronal no se venga con una propuesta realista que dé respuesta global a la plataforma conjunta, no procede mantener reuniones vacías de contenido que van a plasmar un desacuerdo. Entiende que no se ha reflexionado nada sobre lo ya planteado y esbozado en la anterior reunión. Añade que la valoración a la propuesta empresarial que ya han efectuado en la Mesa deberá ser acompañada con la respuesta del colectivo, para lo cual plantearán movilizaciones a los compañeros y compañeras del sector para dar visibilidad al conflicto. Es el momento para generar un cambio trascendental para el sector.

SEXTO. FTSPUSO centra su intervención, haciendo referencia a su difícil comprensión del escenario planteado. Considera que en su momento se había llegado a un consenso con las organizaciones empresariales consistente en abordar un incremento importante en el convenio que afectase no solo a los aspectos cuantitativos sino igualmente los cualitativos, de lo que se aleja profundamente la plataforma propuesta desde la patronal. Considera igualmente que no puede obviarse hay una situación muy grave para los trabajadores como consecuencia del actual escenario inflacionista de incidencia en su vida cotidiana. No se entiende, por ello, que desde que hace cuatro años se llegó al consenso de que se tenía que cambiar el modelo, no se pueda trasladar este nuevo escenario a los clientes. En definitiva, considera que hay una pérdida de tiempo que afecta a los compromisos adquiridos en su momento.

SÉPTIMO. A la vista de las propuestas que se están dando a día de hoy desde ELA se sigue insistiendo en su planteamiento sobre la conveniencia de la prioridad aplicativa de un convenio de ámbito autonómico. Considera que hay una falta de concreción en el texto del convenio estatal que deriva en una permanente judicialización de su contenido. Se está trasladando, en definitiva, a los trabajadores la problemática de una competencia desleal que no existiría de ser responsables las empresas a la hora de tomar parte en las licitaciones públicas a las que concurren.

OCTAVO. – Por parte de la CIG, se inicia su intervención señalando que después de los convenios de transición 2021-2022, en los cuales no se avanzó en ningún sentido, amparado en la crisis sanitaria, crisis que no afectó tan gravemente este sector como en otros, esta situación sirvió como justificación para la firma de estos convenios. Considera que ahora, con esta nueva situación socioeconómica que se está sufriendo, se lleva a las personas trabajadoras del sector a la pobreza extrema; ello no puede ser la disculpa para querer negociar otro convenio similar a los anteriores, que es a lo que nos llevaría la propuesta de la patronal, no solo en lo que se refiere al incremento salarial del 9% en tres años, sino también en lo que se refiere a la vigencia, la productividad, la antigüedad, el absentismo y la transformación del transporte de fondos. Todo ello es inaceptable por la CIG y la única respuesta que merece, el conflicto.

Entiende que esta negociación debe ser la que avance en los derechos, que recupere lo perdido y que incremente el salario de forma importante. Por este motivo la plataforma que presenta se basa en tres pilares fundamentales:

-La recuperación económica teniendo en cuenta la inflación.

-Avance en lo social y en derechos.
Dignificación del sector y sus profesionales.

Considera que este es el camino que se debe recorrer, avanzando hacia un convenio que tenga en cuenta nuevos pluses adecuados a la realidad actual, ya que la profesionalización del sector no se ve plasmada en la remuneración económica que perciben los trabajadores y trabajadoras.

Entiende, por ello, que es el momento de la equiparación al alza del plus de peligrosidad, corrigiendo la discriminación entre las personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo. El sector de la seguridad tiene un grave problema con la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que una gran parte de la jornada se realiza en horario nocturno y en fines de semana y festivo, lo que no se ve compensado económicamente, por lo que se debe corregir esta situación de forma urgente tomando como referencia otros sectores. Otra de las prioridades es la disminución de la jornada anual.

Continúa afirmando que tiene que hacerse atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales, y para esto es necesario un convenio que tenga en cuenta estas cuestiones, así como la promoción profesional.

Las principales propuestas en las que se sustenta su plataforma son las siguientes:

Vigencia: 2 años con cláusula de ultraactividad con revisión salarial.,

fiscalización y control en su cumplimiento.,

Nueva redacción del artículo 25 reconocimiento médico.

Ampliación del artículo 26 para dar mayor cobertura a los trabajadores especialmente sensibles.

Promoción automática de los niveles funcionales de oficiales.

Nueva redacción en el artículo 36 de movilidad funcional y 37 escalafones, ascensos y provisión de vacantes.

Creación de nuevos pluses como: Desa, Utilización de vehículo e Idiomas, para adaptarse a la nueva realidad, exigiéndose una mayor profesionalización y formación, teniendo esto que ser compensado.

Complementos de antigüedad revalorizables.

Equiparación al alza del plus de peligrosidad de los Vigilantes de seguridad de Vigilancia en la vigencia de este convenio.

Plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, del 25% del valor de hora ordinaria sobre el salario base por 15 pagas, respectivamente. El plus de fin de semana y festivos se amplía a los grupos funcionales de Personal Operativo B) No habilitados, Personal Mecánica electrónica, Oficios varios y Subalterno.

Nueva redacción y cuantía de los Pluses de Navidad, Fin de Año y Año Nuevo.

Recuperación en quince pagas de los Pluses de Vestuarios y Transporte.

Incremento salarial del 4,5% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, salvo los expresados específicamente en la propuesta entregada. En aquellas categorías que el salario base sea inferior al SMI, se tendrá que respetar este como salario base. Cláusula de revisión salarial del IPC en caso de que este fuese superior al incremento pactado para cada uno de los años, con efecto retroactivo a 1 de enero.

Nuevas cuantías en las coberturas de la Póliza de responsabilidad Civil y ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.

Complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.

Reducción de la jornada a 1.760 horas anuales, a razón de 160 horas mensuales con nueva redacción.

Con el ánimo de reducir la realización de horas extras en el sector, estas tendrán un recargo del 75% cuando se realicen de lunes a viernes, y del 150% la realizadas en fin de semana, festivos y en período nocturno.

Ampliación de licencias, por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica. 3 días de asuntos propios remunerados. Licencia para acompañamiento de hijos menores de 12 años a consultorio médico, y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, 1 día por fallecimiento de familiares de 3º grado.

Modificación redacción artículo 58 Lugar de Trabajo.

Mejoras económicas en los desplazamientos y en los importes de las dietas.

Mejoras en los traslados.

Reserva del puesto de trabajo de dos años en las excedencias voluntarias.

Compromiso de la negociación de un Convenio Gallego.

Señala igualmente que se remitirá la plataforma completa por correo electrónico a cada una de representaciones sindicales y empresariales, en este acto.

Finaliza su intervención señalando que su organización es consciente de que esta es una plataforma ambiciosa, tan ambiciosa como necesaria para este sector, ya que la situación lo merece, y que su organización sabe que, en su conjunto, es una propuesta que supone un incremento aproximado del 24%, necesario en este momento.

NOVENO. APROSER refiere que, en este momento, tan solo les resta volver a insistir en lo que comentaba al principio de su exposición anterior, esto es, que sería lo deseable que a lo largo de este proceso de negociación todos hagamos los mejores esfuerzos para que se reactive la Mesa de Diálogo Social, se prosiga con las reuniones para el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) y que se produzcan allí los acercamientos suficientes que faciliten, de ser necesario, como viene sucediendo hasta este momento, el trabajo posterior a los negociadores en esta Mesa.

Y que, en paralelo, una vez recibidas las plataformas de negociación de la representación social, desde APROSER se estudiarían los contenidos de las mismas y a la vez se trabajaría en la posible reformulación de aquellas de sus propuestas buscando una flexibilidad que permitiese, en su caso, poder adaptarlas a las demandas sociales.

DÉCIMO. ASECOPS reitera que es consciente de lo complejo de la situación. Hay temas que es preciso trabajar hasta aproximar las posturas. Entiende, por ello, que lo preferible es que se estudien las posiciones presentadas.

UNDÉCIMO. FeSMCUGT añade que se han presentado dos propuestas que hacen referencia a dos modelos opuestos: un modelo basado en la precariedad no retirado de la Mesa y una posición conjunta que ahonda en lo ya hablado desde hace muchos años que entendía se compartía y que en definitiva se resumía en un modelo basado en la calidad de los servicios y la labor de los profesionales. Reitera que los trabajadores no pueden esperar. Y se anuncia por ello que se suma a lo ya manifestado a la Mesa, reitera una invitación a la reflexión, pero anuncia, en todo caso, movilizaciones conjuntas en el sector. Se quiere negociar un convenio, pero con estas posiciones se avanza al conflicto, un conflicto inevitable y que desde hoy queda garantizado.

DECIMOSEGUNDO Comisiones Obreras del Hábitat entiende que en la primera intervención ya se ha expresado con claridad. Considera que la calle tiene que responder con unas movilizaciones que ya estaban contempladas como posibles pero cuya realización se ha de precipitar ante la propuesta planteada por las patronales. Hay, en definitiva, un escenario de negociación complejo que debe agilizarse y dar respuesta a las necesidades actuales del sector.

DECIMOTERCERO. FTSPUSO, recuerda que por las organizaciones sindicales se ha cumplido fielmente lo ya acordado desde hace cuatro años. Se invita, por ello, a retomar la senda de lo ya pactado, abordando una reconversión sectorial de cambio en lo cuantitativo y cualitativo y reconsiderar lo ya planteado por las patronales. Entiende que un planteamiento alternativo, carece de sentido.

DECIMOCUARTO. ELA se ratifica en el contenido de su primera intervención.

DECIMOQUINTO. CIG se ratifica en lo ya expresado anteriormente solicita una reconsideración de la propuesta empresarial. Se ratifica igualmente en la propuesta realizada por su organización que, en definitiva, no es sino lo que los trabajadores, en la calle, requieren.

DECIMOSEXTO. La fecha y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora será fijada por la secretaria de la Mesa en función de los posibles nuevos planteamientos que le sean trasladados por las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.15 horas, se levanta la sesión con la firma por una persona por organización, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. Se recabará la conformidad con el acta por vía de correo electrónico, procediéndose a continuación a la firma del Acta por parte de la secretaria.

ACTA N.º 4

Siendo las 9 horas del 21 de septiembre de 2022, se reúnen, de forma telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de la otra, los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes llevan a cabo las siguientes

INTERVENCIONES, PROPUESTAS Y ACUERDOS

PRIMERO. – El representante de APROSER inicia su intervención lamentando que todavía a estas alturas siga sin convocarse la Mesa de Diálogo Social para proseguir con las reuniones que lleven a un Acuerdo global de Empleo y Negociación Colectiva (AENC), y más en la situación económica que se sigue padeciendo.

Remarca que esta ausencia de contactos y el mantenimiento, por lo tanto, de las mismas consignas trasladadas antes de la interrupción de las reuniones, obliga a todos a seguir manteniendo determinadas posturas iniciales en este proceso de negociación.

Indica que la Seguridad Privada es un sector de actividad de mucha antigüedad y ya consolidado, y que cualquier cambio de modelo de negocio, bien voluntario bien obligado, supone un proceso largo y no exento de riesgos y dificultades.

Prosigue aludiendo a que la muestra más evidente, en cuanto a un cambio de rumbo obligado, se ha experimentado en la actividad del transporte de fondos y gestión del efectivo, actividad donde las grandes multinacionales de pagos electrónicos, con la pasividad de la Administración, han intentado, y siguen intentado, primero que saliera del sector de la seguridad privada hacia las multinacionales del sector de la distribución, y después que desapareciera totalmente (no se puede transportar lo que ya no existe), y para ello se declaró la guerra al efectivo aprovechando el confinamiento al inicio de la pandemia.

Por consiguiente, destaca que se necesita ya urgentemente adoptar iniciativas que garanticen la viabilidad de un segmento de este sector que ha sufrido un brutal deterioro en los últimos tres años, y ello obligaría a tres actuaciones concretas con carácter inmediato: por una parte, dotar a esta actividad de la misma flexibilidad, no mayor, la misma flexibilidad de distribución de jornada de la que ya dispone el resto del personal operativo acogido al Convenio Colectivo Sectorial. Por otra, una actualización tanto de las funciones como de las categorías de los profesionales que realizan esta actividad. Y finalmente, y dada la edad media, facilitar y favorecer las medidas conducentes a una jubilación parcial.

Refiere que es cierto que esta problemática es propia exclusivamente de la actividad de Vigilancia y Transporte y no es compartida por el resto de las actividades del Sector Servicios, por lo que sería entendible que la resolución a problemas concretos tuviera contrapartidas concretas, aunque éstas no fueran asumibles en las normativas regulatorias de otros Convenios.

En este sentido, alude a que, una vez solucionada esta materia, APROSER estaría en disposición de estudiar algún tipo de cláusula de garantía plurianual, de aplicación al vencimiento del periodo de vigencia del nuevo convenio, siempre que esa garantía tuviera un porcentaje máximo de cobertura de la diferencia, en su caso, de la inflación real del periodo frente al sumatorio de los porcentajes de incrementos pactados.

Comenta que con respecto a la aludida anteriormente vigencia del nuevo Convenio, y dado que el representante de ASECOPS expresó en la última sesión su preferencia de dotar al nuevo Convenio de una vigencia de cuatro años, esto es 2023-2026, APROSER no tendría inconveniente en abandonar su propuesta inicial de tres años de vigencia y apoyar la suya, si bien no estaría en condiciones de hacer en este momento una propuesta concreta del porcentaje de incremento salarial para ese cuarto año, 2026, comprometiéndose a una negociación al respecto a lo largo del segundo año de vigencia, esto es, a lo largo de 2024.

Destaca que, en otro orden de cosas, dada la reacción adversa a sus planteamientos al respecto de las medidas para incrementar la productividad, que por otra parte solo son las dos que pueden ser y que siempre se han reivindicado en las mesas de negociación desde hace años, APROSER elimina de su plataforma cualquier materia relacionada con los devengos por antigüedad, entendiéndolo que precisamente este momento de crispación social en plena crisis económica no es el más adecuado, siendo, por lo tanto, más imprescindible, si cabe, llegar a un acuerdo en el tema del absentismo para que su tratamiento en el sector se adecue a la situación actual, y, por otra parte, para minimizar los importantes impactos no deseados por nadie.

Remarca que, tal como ha sucedido con el tema de la antigüedad, también ha habido una reacción adversa, pero esta vez por la parte empresarial, a algunos de los contenidos trasladados en las plataformas de la parte social, aunque también es cierto que ha existido confluencia de criterio en algunas materias, detallando seguidamente cada una de ellas en ambos sentidos y destacando la imposibilidad de contemplar las propuestas que requieran presupuesto económico específico.

Prosigue argumentando que, aun siendo materias críticas, no incidirá nuevamente en lo ya comentado en sesiones anteriores al respecto de las recomendaciones de CEOE, los porcentajes de incremento salarial observados en los últimos Convenios Sectoriales firmados, o la necesaria progresividad en los porcentajes de incremento salarial anual, de menor a mayor, que amortigüe en lo posible el impacto que estos incrementos tendrán en las cuentas de resultados de un número muy importante de empresas que no van a poder modificar los precios en sus contratos plurianuales.

Y finaliza su intervención, aludiendo a que, en cualquier caso, dentro de un acuerdo global APROSER podría mejorar su última propuesta de incremento salarial pasando de un 9 a un 10,5% en un periodo de tres años (+3% en 2023, +3,5% en 2024 y +4% en 2025), dejando pendiente de negociación a lo largo de 2024 el incremento salarial de 2026, que sería el cuarto y último año de vigencia del nuevo Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

SEGUNDO. – Desde ASECOPS se constata la coincidencia en la fijación de la duración del Convenio hacia 4 años lo que permite concretar las propuestas específicas. En todo caso, en el día de hoy, no valora las plataformas sindicales al haber entendido que se concretarían adicionalmente, por error probablemente de su organización. Manifiesta en todo caso su compromiso a llevar a cabo dicha valoración en una posterior reunión de la Mesa.

TERCERO. – FesMC-UGT considera que la bancada patronal llega a la mesa una vez más sin una propuesta conjunta que pone en evidencia una manifiesta posibilidad de falta de acuerdo conjunto en lo que debe ser la negociación de este convenio. Por parte de APROSER y fruto de su intervención inicial, se vislumbra seguir planteando en la mesa idénticos criterios que los planteados desde CEOE que, además, confirma en las propuestas realizadas en el día de hoy, consideradas desde FesMC-UGT en su conjunto totalmente insuficientes y destinados a que sean las personas trabajadoras quienes asumen la situación generada en el país desde algunos ámbitos que nada tienen que ver con su actividad laboral diaria.

FesMC-UGT mantiene su postura sobre la plataforma conjunta entregada y consensuada con CCOO del Hábitat y FTSP-USO volviendo a insistir que está elaborada desde una actuación responsable cuyo objetivo, como no puede ser de otra manera, se sustenta en el necesario incremento salarial, así como en una vigencia que dé certidumbre al sector. Sobre los temas planteados por la bancada empresarial denominados como productividad, FesMC-UGT reitera que la adaptación al cambio del transporte de fondos merece una mesa específica que con tiempo suficiente aborde esta situación y que presentarlo en la mesa negociadora puede entenderse como una forma de dilatar la propia negociación, así como manifiesta nuevamente que cualquier tipo de adaptación al cambio

se tiene que cimentar en la garantía de empleo y en el respeto a los derechos conseguidos y plasmados en anteriores convenios.

En definitiva, la propuesta presentada por la bancada empresarial se valora como totalmente insuficiente y lleva a las movilizaciones convocadas, así como a intensificar el conflicto si no se abordan otro tipo de planteamientos más vinculados a las personas trabajadoras que componen en su conjunto el sector de seguridad privada. (Tecnología, explosivos, sistemas etc.).

CUARTO. – Comisiones Obreras del Hábitat procede inicialmente a llevar a cabo un recordatorio de las posiciones mantenidas por las partes en la anterior reunión y que llevaron a que no se fijasen nuevas reuniones de la mesa negociadora a la espera de un cambio de postura patronal, anunciándose por la parte sindical unas movilizaciones que van a tener lugar el próximo viernes 23.

La recepción de la convocatoria de la reunión del día de hoy generó la esperanza de que el período de reflexión por la parte patronal hubiese sido fructífero, pero el planteamiento trasladado ha quedado lejos de las expectativas que Comisiones Obreras del Hábitat tiene, lo que lleva a la conclusión de que el período de reflexión no ha sido suficiente por lo que emplaza a las patronales a retomar ese ejercicio de valoración de la propuesta sindical conjunta y reformulación de sus planteamientos.

Entiende que hay elementos estratégicos sectoriales como los incrementos que en la propuesta patronal se contienen que no pueden ni tan siquiera ser planteables, como es el hecho de diferir la determinación del incremento del último año a un momento posterior. Dicho planteamiento que podría ser valorable en otro tipo de sector de actividad, aquí es una absoluta quimera y un error, toda vez que la realidad de los procesos de contratación de servicios de seguridad privada por los clientes tanto públicos como privados con falta de seguridad sobre los incrementos de los años venideros al final acaba condicionando y limitando los mismos por la dificultad de su traslado a los clientes. Es un error que no puede cometerse por lo que debe haber incrementos pactados de forma concreta en todo el ámbito temporal del convenio colectivo (4 años),

En esa línea abunda en que por las organizaciones sindicales estatales se ha propuesto un incremento del 16% vinculado a una cláusula de revisión frente a lo que hay una propuesta empresarial insuficiente y no concretada. Entiende como positivo que la patronal ya plantee una cláusula de revisión, aunque sea muy distinta de la planteada por las organizaciones sindicales. Es cierto que en otros sectores se ha avanzado en cláusulas análogas a la esbozada por la representación empresarial, pero ello ha sido ligado a un incremento económico relevante. Si la postura patronal varía y los incrementos son superiores entiende que se puede analizar algún tipo de cláusula de actualización diferente a la inicialmente planteada.

Continúa afirmando que es preciso valorar positivamente el abandono por la parte patronal de la posición relativa a la antigüedad. Pero constata igualmente que la parte patronal insiste en su reivindicación de la modificación de los complementos de IT, sin concretar los términos de la misma, mientras que por la parte sindical se pretende igualmente su modificación, en este caso al alza. E igualmente resalta que hay coincidencia en una necesidad de modernización del transporte de fondos, pero no eliminando la especialidad que tiene este segmento para lo que es preciso buscar un equilibrio para garantizar la viabilidad futura del sector manteniendo las condiciones del pasado.

En relación con el resto de propuestas considera que no pueden valorarse apriorísticamente por cuanto no se han concretado por la parte patronal.

Finalmente, recuerda que esta reunión en modo alguno es un mecanismo de desconvocatoria del proceso de movilizaciones que deben continuar, más que nunca, para la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores del sector. Se ha expresado en la Mesa y se va a expresar en la calle el próximo viernes: o salario o conflicto. A día de hoy en la mesa no hay suficiente salario; por tanto, lo que toca es el conflicto.

QUINTO. – FTSP-USO, tras hacerse eco de lo expresado por FesMC-UGT y Comisiones Obreras del Hábitat, intenta trasladar a la Mesa lo que en su opinión es un mero ejercicio de sentido común. Desde el inicio de la guerra de Ucrania términos como inflación, recesión, economía de guerra, crisis, se ha intentado trasladar a la opinión pública, siendo cuestiones que finalmente solo acaban afectando a la clase trabajadora que sufre un incremento de los precios de todos los productos básicos que comprenden su cesta de la compra.

Constata que en esta mesa hay dos bancadas pero que finalmente siempre subyace la situación del cliente. Señala, como en ocasiones anteriores, que las empresas están en una situación de ruina permanente con una rentabilidad mínima al presentarse a los concursos, pero que, al tiempo, los trabajadores están en el umbral de la pobreza. Y que, más que nunca, es preciso poner freno a la situación de un sector que va a la deriva sin que se ponga freno a ello, remitiendo un mensaje claro a los usuarios evitando al tiempo rebajas progresivas de las ofertas.

Considera, por ello, que se ha presentado una oferta coherente y lógica por parte de las organizaciones sindicales estatales que invita a reconsiderar para evolucionar de forma que pueda realmente producirse un cambio real en el sector.

SEXTO. - Para ELA, la propuesta por parte de la patronal de subir un 10.5% es totalmente insuficiente, por cuanto solo este año, el IPC igualaría dicha propuesta.

ELA afirma a continuación que ha definido la precariedad del siguiente modo:

Condiciones sanitarias y de seguridad dignas: Un trabajo donde se ponga la vida en riesgo es un trabajo precario.

Contratos parciales, de formación, fijos discontinuos... Un trabajo donde no se sabe si al siguiente día se va a trabajar o no, es un trabajo precario. Donde se tenga que trabajar en diferentes empresas o base de horas es un trabajo precario. Donde las empresas llaman a los trabajadores a cualquier hora, incumpliendo la legislación vigente para ellos poder cubrir dichos servicios, es un trabajo precario.

Salario: El salario medio en la CAPV se sitúa en 2.240€. Para ELA un salario inferior a 1.300€ es un salario precario.

Considera igualmente que la correlación de fuerzas actual en la mesa estatal no puede impedir que las condiciones laborales de los trabajadores de seguridad no sean precarias. Es más, la historia nos dice que incluso en aquello precario existen rebajas porque no pueden sostener ni lo que las partes firman.

En vista de lo anterior, ELA exige que el ámbito estatal no establezca materias exclusivas para ese ámbito de negociación. Porque en otros lugares pueden existir correlaciones de fuerzas que permitan sacar de la precariedad a los trabajadores, mediante el conflicto y la lucha.

Por todo ello, exige la eliminación del artículo del convenio que establece el compromiso de las partes de no negociar en ámbitos diferentes, porque entiende que el ámbito de la CAPV y el ámbito de Navarra son los más apropiados para regular las condiciones de trabajo del sector en Hego Euskal Herria.

SÉPTIMO. -. Por parte de la CIG, después de escuchar la propuesta de la parte empresarial APROSER, y que ASECOPS en principio no parece compartir o asumir en opinión de CIG, quiere decir que entiende que se siguen echando balones fuera, buscando culpables externos a esta mesa. La propuesta le parece a su organización totalmente insuficiente y nuevamente busca que las crisis las paguen los de siempre, que no son otros que las personas trabajadoras del sector.

La CIG considera que en su plataforma incorpora medidas concretas que modernizarían el sector, dando una respuesta adecuada para los dos años siguientes, estando dispuestos a tocar la vigencia, pero claro, esto estaría condicionado al incremento salarial, que para su organización el ofrecido es a todas luces insuficiente. Señala su disposición a hablar del transporte de fondos, pero nunca para precarizar sus condiciones, sino para adaptarse a la nueva realidad con el compromiso del mantenimiento del empleo. No querer tocar ningún plus, no incorporar nuevos, no querer equiparar el plus de peligrosidad, no querer incrementar el complemento de nocturnidad y festividad y no reducir la jornada, son cuestiones para su organización que se deben afrontar en este momento.

En cuanto a la propuesta de incremento salarial dejando el cuarto año en suspenso, para negociarlo en la vigencia del convenio afirma que es totalmente inaceptable, igual que las modificaciones a la baja del complemento de IT, si es esto lo que se propone dada su inconcreción, ya afirma expresamente: “no se toca”, salvo que sea para incrementarlos al alza.

La propuesta empresarial trasladada a la Mesa, para la CIG, denota el total desconocimiento de la realidad que demandan las personas trabajadoras. Ante la afirmación de que somos esenciales, porque somos baratos, la respuesta es “no”, y la única respuesta que se tendrá será en la calle por parte de la CIG el próximo día 27 de septiembre siguiendo demandando un convenio gallego ya que para CIG es la única salida de futuro para este sector en Galicia.

Por último, desde la CIG mantiene su propuesta en su totalidad y muestra su total rechazo a la propuesta presentada por APROSER.

OCTAVO. – APROSER se remite a lo manifestado en su primera intervención.

NOVENO.- ASECOPS no realiza valoraciones adicionales a las expresadas en su primera intervención.

DÉCIMO.- FeSMC-UGT se remite a lo ya manifestado y contenido en el Acta.

UNDÉCIMO.- Comisiones Obreras del Hábitat hace nuevamente un llamamiento al replanteamiento y concreción de las propuestas planteadas por la representación empresarial que agradecería se plasmaran en un documento cara a la próxima reunión de la Comisión Negociadora. Todo ello con el fin de poder avanzar en el proceso de negociación.

DECIMOSEGUNDO.- FTSP-USO se reafirma en lo manifestado en su primera intervención haciendo reflexión expresa al deterioro de las condiciones de contratación de servicios de seguridad privada por usuarios relevantes del sector.

DECIMOTERCERO.- ELA se remite al contenido de su primera intervención.

DECIMOCUARTO. - Por parte de la CIG, se reitera en lo manifestado anteriormente. Afirma igualmente que para que uno se mueva, la oferta que se haga tiene que ser lo suficientemente interesante para provocar este movimiento, y con todo el respeto esta propuesta presentada a la Mesa, para su organización, es inaceptable.

DECIMOQUINTO. - Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el viernes 30 de septiembre a las 9.30 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12 horas, se levanta la sesión con la firma por una persona por organización, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. Se recabará la conformidad con el acta por vía de correo electrónico, procediéndose a continuación a la firma del Acta por parte de la secretaría.

ACTA N.º 6

Siendo las 9.30 horas del 7 de octubre de 2022, se reúnen, de forma telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de la otra, los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes llevan a cabo las siguientes

INTERVENCIONES, PROPUESTAS Y ACUERDOS

PRIMERO. – FeSMC-UGT da respuesta a los planteamientos realizados por ASECOPS y APROSER en la anterior reunión en la siguiente forma:

1.- Sobre el planteamiento de ASECOPS, formulado haciendo referencia al convenio de la función pública consideran totalmente insuficiente su propuesta que además pretende situar en la Mesa solamente la parte que interesa a la patronal sobre esta negociación y obvia el contenido total del acuerdo que, en su conjunto, es más favorable para las personas trabajadoras vinculadas a esta negociación.

Una vez más, en opinión de esta organización, se reitera la falta de una necesaria propuesta conjunta de las dos asociaciones empresariales que no se ha producido durante toda la negociación y que en el día de hoy, lamentablemente, tampoco se produce.

2.- Sobre el planteamiento de APROSER, desde FeSMC-UGT se pone encima de la Mesa lo siguiente:

Acuerdo sobre la vigencia del convenio, cuatro años.

Acuerdo sobre trasladar al texto del convenio las disposiciones legales fruto de la reforma laboral. Con ello, se cubre el necesario formalismo de adaptarnos a la legislación vigente.

Acuerdo sobre la constitución de la mesa y lo recogido en el artículo 37 sobre anticipación al cambio. Ello debe servir como herramienta, ya constituida en Europa, para afrontar de la mejor manera posible para las personas trabajadoras del sector la transformación digital que en la actualidad se está produciendo que todo indica que va a elevar su posicionamiento en los próximos años.

Sobre la materia económica que debe, según su criterio, quedar plasmada en esta negociación, señala los siguientes aspectos:

Rechazar la propuesta económica planteada desde APROSER en la pasada reunión. Ello implica mantener por su parte la petición ya plasmada en la plataforma conjunta presentada en el inicio de las negociaciones por UGT, CCOO y USO y que se encuadra en un 16% sobre todos los conceptos salariales desglosándola en la forma siguiente:

- 7% para 2023.

- 4% para 2024.

- 3% para 2025.

- 2% para 2026.

Sobre la cláusula de garantía salarial entraría en su valoración vinculada al final del acuerdo económico que pudiera suscitarse y con un tope de un 3% como máximo.

En relación a las propuestas presentadas por APROSER donde se hace referencia a la modificación de situaciones de IT y de Transporte de Fondos desde FeSMC-UGT se mantiene idéntica postura al respecto que las trasladadas a la Mesa desde el inicio de las negociaciones.

SEGUNDO. – Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención apuntando que considera pertinente explicar la propuesta remitida en la mañana de hoy para que pueda ser factible una evaluación con más precisión sobre la misma.

Empieza abordando lo que considera como lo menos conflictivo, que es lo relativo a las categorías de transporte de fondos sobre lo que se refiere que en esencia contienen lo hablado en la comisión de redacción, con una pequeña precisión acerca de la necesidad de previa formación de los vigilantes de seguridad de transporte para realizar algunas de sus funciones, y manifiesta que se está de acuerdo en la descripción y funciones de la nueva categoría planteada pero queda pendiente la determinación del nivel salarial al que dicho trabajador esté adscrito; debe buscarse algo equilibrado por las responsabilidades que este trabajador lleva a cabo. Este aspecto estaría conforme, obviamente vinculado al conjunto global de la negociación.

En relación con los textos referidos a la inclusión de las modificaciones derivadas de la reforma laboral, el texto de APROSER contiene muchos aspectos ya hablados en la comisión de redacción, si bien plantea un par de modificaciones de calado, una de ellas referida a los contratos formativos planteando que sus remuneraciones no deben ser un porcentaje sobre la remuneración de los trabajadores sino equivalente a la del resto de los trabajadores; un elemento razonable y necesario para incorporar nuevos trabajadores al sector; y la otra modificación relativa a los fijos discontinuos, respecto de los cuales se ha eliminado alguno de los párrafos planteados por no considerarlos congruentes y se plantea una limitación para la realización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, remitiéndolos exclusivamente a aquellos supuestos que por su parte se indican en los que sí pueda ser real y habitual dicha prestación. Se incorporan asimismo precisiones adicionales terminológicas.

En cuanto al artículo 37 se considera que el lenguaje está obsoleto y se plantea la incorporación de algo análogo a determinados textos que se han hablado en la comisión de redacción y procesos negociadores anteriores. Entiende que no parece razonable modificar la numeración y sí sustituirlo aprovechando para abordar la anticipación al cambio y el desarrollo de una carrera profesional sin que implique ninguna merma para los trabajadores.

Respecto a la modificación de los complementos de IT la considera inasumible porque ni respeta el planteamiento patronal sobre eliminar el absentismo recurrente. Entiende que se castiga a todos los trabajadores con independencia del número de bajas que hayan tenido en el período y que no va en la línea de lo que por la parte patronal se había apuntado. Es, para esta organización, en definitiva, un mero ahorro de costes no aceptable

En cuanto a la jornada de transporte, se entiende que debería haber un principio de mínima intervención dado que lo actualmente regulado en el convenio funciona. Por eso entiende que debe preservarse la regulación propia de cada una de las delegaciones y que, a partir de ahí, sí puedan establecerse unas reglas subsidiarias mínimas, en todo caso con jornada garantizada. No es asumible, por ello, la propuesta patronal que hablando de la parte baja de la horquilla supone un cambio sustancial sobre la situación actual. Entiende que, en ningún caso, debe permitirse el que este colectivo pueda recuperar jornada en un mes distinto. Los vigilantes de transporte tienen una regulación específica que hay que preservar.

Finaliza afirmando que ha sido un ejercicio complicado la elaboración de una cláusula de actualización. No se presenta la cláusula que se pretendía pero se entiende que, siempre y cuando se acepten los incrementos del 16%, con el reparto alternativo del 7%,4%,3% y 2% para que sea más viable la traslación, podría aceptarse, siempre que se garantice su certeza antes de la negociación del siguiente convenio colectivo y que no constituya un elemento pernicioso que conlleve la demora de la siguiente negociación y con ello la pérdida de un año en el proceso negocial. Una redacción que, en todo caso, se inspira de otros convenios colectivos pero con un diferencial del 3%.

TERCERO. – FTSP-USO se remite inicialmente al contenido de la propuesta ya planteada y expuesta en detalle por el resto de organizaciones sindicales.

Añade, a continuación, que los planteamientos de su organización se encuentran muy alejados de la propuesta de ASECOPS de la que ha discrepado en reuniones anteriores, solicitándole una vuelta a la normalidad del proceso negociador. Indica que desde hace años se está haciendo referencia a la necesaria reconversión profesional pero que la oferta presentada se acerca más a la posición de los usuarios, en opinión de FTSP-USO.

CUARTO. – Por parte de ELA, se constata nuevamente el diferente criterio con la representación empresarial y parte de la sindical. Considera que la subida mínima debe ser al IPC para avanzar y que no haya pérdida del poder adquisitivo. Cree que debe reducirse la jornada anual, que hay que modificar el cómputo de jornada en licencias retribuidas, cambiar el artículo 58, el kilometraje, un compromiso real por la jubilación parcial, pago de pluses para contemplar nuevas realidades, (caneros, acudas,...) . En definitiva, si se quiere mejorar, el sector es precisa una reflexión importante. Y, en su opinión, la actual propuesta hace lo contrario. Cree, por ello, que se quiere precarizar el sector por la parte empresarial. Por ello reitera que se abra un nuevo marco de negociación, para que se vean reflejadas una realidades, que a día de hoy no se dan en este convenio.

QUINTO. – Por parte de la CIG, después de revisar el documento con las propuestas de APROSER, manifiesta lo siguiente:

En relación con la nueva redacción del artículo 12 Contratos de Trabajo:

1 Contrato de duración determinada, puede estar de acuerdo de ampliar su duración de 6 a 12 meses, pero teniendo una indemnización por fin de contrato de 20 días en lugar de 12.

Contrato fijo discontinuo, en lo referido al llamamiento se establece que a medio convenio colectivo, o acuerdo de empresa, se deben establecer criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento. En todo caso debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con la debida antelación.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de los llamamientos anuales, o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas.

Se establecerá una bolsa sectorial de empleo en la que se pueden integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer la contratación y la formación continua de estas personas.

La empresa debe informar a las personas fijas discontinuas y a la representación de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, de forma que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria teniendo prioridad para esto.

Este tipo de contratos deberán utilizarse solo para ciertos supuestos, que tendrán que negociarse en este convenio, no pudiendo ser utilizada esta contratación para los servicios continuos de cartera.

Contratos de formación, tendrán una retribución en el primer año del 80% y en el segundo del 90%, en todo caso nunca puede ser inferior al SMI.

2 Artículo 31 creación de la figura de Coordinador de Departamento, lo considera innecesario, salvo que se demuestre la necesidad de esta nueva figura, considera que existen suficientes mandos intermedios.

3 Modificación del artículo 32, en cuanto al personal operativo de transporte de fondos, y al contador pagador, muestra su total rechazo a dicha propuesta, si no va acompañada de una formación obligatoria en tiempo de trabajo, junto con una remuneración acorde a las nuevas funciones.

4 Entiende que el artículo 37 de Escalafones, Ascensos, Provisión de Vacantes y Plantillas se debe realizar una nueva redacción y que dé garantías a las personas trabajadoras de promocionar en sus puestos de trabajo. Se remite a la propuesta que traslada la CIG en su plataforma.

5 En relación a la propuesta del artículo 51, Compensaciones en los supuestos de IT, como ya manifestó en anteriores reuniones “no se toca” salvo que sea para incrementar las compensaciones. Por lo tanto, rechaza la propuesta b.2) y acepta la b.4).

6 Modificación artículo 52 apartado 5, no la acepta ya que entiende que son pasos atrás en derechos conquistados y que esto no va a solucionar el problema de cómputo de jornada en transporte de fondos; tan solo es un parche que no están dispuestos a aceptar.

En relación a la disposición adicional de la cláusula de garantía, como manifestó en la anterior reunión, no acepta una cláusula de garantía salarial topada y menos sin carácter retroactivo.

En cuanto a la propuesta de incremento salarial, ya manifestó que le parece insuficiente, debiendo además de ir acompañada de otros conceptos económicos definidos en determinados pluses, que ya puso de manifiesto en otras reuniones, junto con una reducción de jornada, de todo lo cual la parte empresarial no quiere hablar ni negociar, siendo, por lo tanto, en su conjunto una propuesta totalmente insuficiente.

SEXTO. – Por parte de ASECOPS, se realizan las siguientes valoraciones en relación con la propuesta presentada por APROSER el 5 de octubre.

Articulado referido a la contratación: La Comisión Técnica de Redacción del Convenio vigente ha mantenido reuniones durante el presente año para su adaptación a la última reforma laboral, en las que han participado FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, Aproser y Asecops sobre los contratos de trabajo, (artículo 12). Asecops muestra su conformidad al texto propuesto.

Articulado referido al transporte de fondos: No se ha visto en la Comisión Técnica de Redacción ni Asecops ha sido convocada a ninguna reunión específica sobre el tema, por lo que entiende que debe abstenerse de valorar dicha propuesta (artículo 52).

Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal: (artículo 51). ASECOPS ve razonables las compensaciones propuestas, estando a favor de su aprobación.

Nueva Disposición Adicional Sexta. Cláusula de garantía. En la pasada reunión del día 5 se propuso por parte de APROSER un incremento salarial del 13,5% en los próximos 4 años para el nuevo convenio 2023-2026. Además, propone una cláusula de garantía que podría llegar hasta un incremento adicional del 1%, lo que situaría realmente el incremento salarial en un 14,5%.

Por coherencia con lo expuesto por parte de ASECOPS en la reunión de la Comisión Negociadora del pasado día 5 de octubre, estas medidas se alejan de su posición al respecto.

SÉPTIMO.- Por parte de APROSER, a falta de una lectura más detenida, tras un receso que se solicitará, se entiende que en relación con la propuesta sindical de las organizaciones estatales, hay coincidencia en vigencia del convenio, reforma laboral, en el artículo 37 sobre anticipación al cambio, que requiere un tiempo de reflexión con la actuación de una comisión que aborde los cambios en los aspectos tecnológicos y de modelo de negocio. Se agradece igualmente el cambio en la progresividad de evolución de los porcentajes de incremento salarial solicitado. En el tratamiento de la IT, desde APROSER se ha entendido que la propuesta remitida adolece de coherencia con el planteamiento perseguido por su parte desde el origen, y que en su propuesta referida al Transporte de Fondos para buscar una mejor regulación, parece que haría falta una menor intervención y considerar la regulación actual en delegaciones. Se solicita un receso para valorar lo anterior y retomar intentando dar respuesta a los temas planteados.

OCTAVO.- Tras un receso, la representación de APROSER, en relación con la propuesta formulada por CIG agradece de nuevo el esfuerzo de valoración llevado a cabo por esta organización, no compartiendo las propuestas formuladas en relación con el artículo 12 y entendiendo más equilibrada la propuesta presentada desde las organizaciones sindicales estatales. Reafirma la conveniencia de creación de la figura de coordinador de departamento y considera aceptable la inclusión de aspectos formativos en relación con el desempeño por el vigilante de transporte en la línea de la propuesta de las organizaciones sindicales estatales. Valora igualmente más favorable la propuesta sindical de las organizaciones estatales sobre el artículo 37 y se remite finalmente a sus propuestas sobre la IT, 52.5 y cláusula de garantía que traslada a la Mesa.

Pasa a continuación a realizar una valoración sobre la propuesta de las organizaciones sindicales de UGT, CCOO y USO. El representante de APROSER inicia su intervención comentando que las siguientes propuestas que va a efectuar se remiten por escrito, pero que seguidamente hará un resumen de aquellas que todavía quedan en discusión.

En relación con la propuesta sobre el nuevo artículo 37 señala que es un planteamiento válido que corresponde a la necesidad de adaptación al cambio del sector, y que por tanto acepta.

En cuanto a la propuesta de adaptación de las modalidades de contratación temporal a la más reciente reforma laboral, considera que las modificaciones realizadas a cabo en relación con su propuesta, algunas de las cuales ya se habían planteado en la comisión de redacción del convenio son globalmente razonables y que, por tanto, pueden aceptarse por APROSER.

Respecto de los complementos de la IT, se recuerda desde APROSER que desde hace varios años se viene proponiendo el desplazamiento (no la reducción) de los Complementos del artículo 51.b del Convenio, de forma que se aumentara la protección de las enfermedades de larga duración y que se han planteado diversas opciones que, en alguna ocasión, estuvieron a punto de obtener un consenso suficiente.

Tras esta premisa y reiterando la necesidad de mantener este enfoque, que entiende beneficioso para las personas trabajadoras, presenta a la Mesa una propuesta, consistente en ampliar la protección del periodo que va del día 61 al 90 a un nuevo tramo del día 91 al 100 para aquellos trabajadores que, en los 12 meses precedentes al inicio de esta enfermedad, no hayan sufrido ningún proceso de incapacidad temporal; respecto del periodo del día 4 al 20 se complementará 2 veces en el año.

En lo que atiende a la propuesta relativa a la jornada del transporte de fondos APROSER indica que hasta ahora y según consta en las actas, ha expresado su pretensión de unificar el cómputo de jornada para todo el personal acogido al convenio colectivo. Por razón de su naturaleza eminentemente irregular, se pretendía dotar al transporte de fondos y gestión de efectivo de la misma flexibilidad, no más, que al resto de las actividades de seguridad privada, tanto en lo referente a la jornada como a su distribución.

Continúa afirmando que, a la vista de las reticencias de las organizaciones sindicales, presenta un texto en el que se mantiene el régimen previsto en el apartado 5º del art. 52, preservando para el personal de transporte de fondos y gestión de efectivo una jornada garantizada, así como un cómputo mínimo diario. Así, los representantes de las personas trabajadoras y las Direcciones de las empresas, a nivel local, continuarán negociando sus calendarios y peculiaridades locales. En definitiva, únicamente se propone resolver, mediante un régimen supletorio, la falta de acuerdo que pueda producirse en ese nivel local.

En relación con la propuesta sobre las nuevas categorías del transporte de fondos se acepta la modificación realizada a su propuesta del miércoles 5 y se propone equiparar esta nueva categoría

de coordinador de departamento tanto en la remuneración global del anexo salarial como en las retribuciones variables del resto del articulado, a las del ayudante de encargado, incluyendo un plus de actividad y no contemplando el plus de vestuario, en lógica coherencia con el resto de categorías de los mandos intermedios.

Prosigue afirmando que la cláusula de garantía salarial presentada le parece aceptable, y que para una mayor y mejor comprensión del objetivo y funcionamiento de la misma, se propone incluir en el preámbulo una referencia a la excepcionalidad de su inclusión en esta negociación colectiva y que sirva también para la justificación de la elección del por qué de la fijación del periodo de cómputo desde enero de 2023 hasta agosto de 2026.

Comenta para finalizar esta materia que en función de los incrementos salariales que propondrá a continuación, considera más coherente establecer el límite del diferencial en un máximo del 2%.

En este sentido, entiende que habiendo considerado en la última sesión de mesa todavía escasa la propuesta de incrementos anuales de APROSER, y dada la reiterada importancia que la representación social le da a que en un incremento global a cuatro años, sea el primero de ellos el que recoja el incremento más significativo, y agradeciendo, a la vez, el movimiento de acercamiento realizado reduciendo el porcentaje del primer año de vigencia, se eleva la propuesta para 2023 al 5%, proponiendo un incremento del 4% para 2024, un 3% para 2025 y otro 3% para 2026

Comenta que es entendible que analizando cada materia de forma aislada cada parte entienda que todas son susceptibles de mejora, pero que entiende que en su conjunto se reflejan muy adecuadamente la respuesta posible a la más que compleja situación económica y social que se está experimentando.

Añade que ahora tenemos cuatro años por delante para ir resolviendo el resto de materias que tenemos todos planteadas, tanto desde el Observatorio Sectorial como desde las Comisiones Delegadas del Convenio.

Concluye reiterando que este es el planteamiento final de APROSER, y que se explicita en la anterior oferta concreta presentada y que debería ser consensuada para poder materializarse sin más dilaciones antes del 15

de Octubre, proponiendo a tal efecto como fecha de cierre formal el 14 de octubre actual ■

NOVENO.- ASECOPS manifiesta que las decisiones que se toman desde su organización son consensuadas con sus empresas representadas, lo que conlleva su tiempo de consulta con los asociados y su análisis. Dado que las contrapropuestas sindicales las ha recibido su organización dos minutos antes de iniciar la reunión de hoy y en concreto la de CIG en mitad de la reunión, añadiendo que según se ha argumentado en la reunión por todos, esto ya está hablado (por medios en los que, en su opinión, no se ha incluido a ASECOPS), y dado que no entiende el motivo por el que debe dar una respuesta hoy, al no tener tiempo literal de valorar las contrapropuestas con sus asociados, se ven obligados a no pronunciarse sobre tales propuestas hasta que no haga la debida valoración que presentará antes de la próxima reunión. Solicita que, en lo sucesivo, aunque se trate de una asociación empresarial modesta, se le respete, al menos en la forma.

DÉCIMO.- FesMC-UGT da respuesta en su segunda intervención a las propuestas realizadas por las dos asociaciones que componen la bancada empresarial.

Por parte de APROSER, en líneas generales, FeSMC-UGT coincide en lo referido a la anticipación al cambio y coincide en cuanto a lo referido a la adaptación del convenio a lo dispuesto en la reforma laboral. En cuanto a la cláusula de revisión, la misma será valorada según el cierre definitivo de la parte económica del convenio que, para FesMC-UGT la planteada por APROSER pese a existir un acercamiento, sigue siendo insuficiente.

FesMC-UGT sobre la propuesta en relación a la IT y el transporte de Fondo se mantiene en lo ya indicado durante las intervenciones realizadas a tal efecto en las reuniones de Mesa celebradas.

Sobre lo expuesto por ASECOPS, desde FesMC-UGT se visualiza más como una intención de dilatar la negociación más que de un hecho cierto. Durante los últimos meses se ha venido abordando en la mesa de redacción, de la que ASECOPS forma parte, elementos vinculados a la transformación al cambio, así como, la necesidad de adaptación del convenio a la reforma laboral. De igual forma y entre otros aspectos se han abordado temas del Transporte de Fondos donde desde su organización se ha encontrado respuesta contraria a ciertas pretensiones puestas encima de la Mesa.

UNDÉCIMO.- Comisiones Obreras del Hábitat empieza indicando que la propuesta debe valorarse teniendo en cuenta todos sus matices, lo que no puede hacerse al haberse recibido solo hace unos minutos. Teniendo en consideración la exposición verbal de APROSER, considera que se ha dado un paso importante con la aceptación de redacciones sobre las que hay un elevado nivel de conformidad más allá de que pudieran ser mejorables. La propuesta remunerativa sobre la categoría ayudante de encargado puede considerarse a priori adecuada. Sobre la IT, en una primera lectura, entiende que el planteamiento difiere del previamente trasladado a la Mesa, y del mismo modo considera que la nueva propuesta sobre transporte de fondos sí respeta la actual regulación y lo ya pactado, por lo que puede ser valorable; pero todo ello tiene que estar directamente relacionado con una de las premisas básicas de la negociación colectiva a la que la oferta patronal aún no ha llegado. Considera que el elemento clave para poder efectuarlo es que se tenga en consideración y se acepte por la parte patronal el incremento del 16% contenido en su propuesta inicial, que ya era razonable y equilibrada, en su opinión, con un entorno que hay que tener en cuenta; no se trataba de una fijación de posición para regateo sino por necesidad y convencimiento. Concluye afirmando que se puede valorar la cláusula de actualización con el 2% de haber un incremento global del 16%. Reitera la necesidad de un análisis detallado de los textos.

DUODÉCIMO.- FTSP-USO considera que se constata un acercamiento de posiciones en el aspecto económico y que la diferencia radica en un punto adicional que para su organización debe incorporarse a las Tablas Salariales el primer año de vigencia. Esta es una premisa sobre la que se podrán valorar el resto de aspectos. En cuanto a la propuesta sobre el transporte de fondos, a falta de un análisis detallado, considera que hay cuestiones a primera vista mejorables como que los trabajadores puedan seguir negociando sus condiciones pero que es preciso ver el conjunto y valorarlo con el resto de organizaciones sindicales estatales. No deja, en todo caso, de hacer una valoración favorable sobre la evolución del proceso negociador.

DECIMOTERCERO.- ELA señala que no hay tiempo para hacer una valoración con profundidad, si bien, en todo caso, manifiesta su disconformidad con las subidas salariales propuestas.

DECIMOCUARTO.- Desde la CIG se considera la propuesta insuficiente, que no incorpora medidas concretas que modernizarían el sector, como tampoco lo hace atractivo por lo que no tendremos una renovación generacional tan necesaria. No garantizar el poder adquisitivo, no recuperar lo perdido, no equiparar el plus de peligrosidad, no reducir la jornada, no incrementar el complemento de nocturnidad y festividad, no crear nuevos pluses ni incrementar los existentes, no es una propuesta que se pueda tener en cuenta por parte de la CIG, por ser totalmente inasumible.

DECIMOQUINTO.- El representante de APROSER traslada que llevará a sus Órganos de Gobierno la última propuesta de la mayoría de la bancada social referida a porcentajes de incremento y cláusula de actualización.

Por ello, una vez acordados el resto de temas en el sentido planteado por APROSER, si solo son estas dos materias las que pueden posibilitar que se pueda suscribir un Acuerdo global antes del 15 de octubre actual, dando viabilidad a un nuevo Convenio Colectivo que entre en vigor el 1 de enero de 2023, la recomendación que, por su parte, se llevaría a esos Órganos sería favorable a su aceptación.

DECIMOSEXTO.- ASECOPS se remite a lo expresado anteriormente en el acta.

DECIMOSÉPTIMO.- FeSMC-UGT da contestación a las propuestas realizadas por las dos asociaciones empresariales que componen la mesa de negociación.

Se valora positivamente el incremento salarial propuesto y, por ende, la cláusula de revisión salarial.

Sobre la situación de IT existe compromiso de revisión de la documentación presentada y sobre el tema del transporte de fondo su organización seguirá insistiendo que la constitución de una mesa específica sería una herramienta más fiable en cuanto a dictaminar las situaciones que en su conjunto deberían plantearse ante una posible transformación de la actividad.

FeSMC-UGT trasladará a sus órganos de decisión la propuesta dando una respuesta definitiva una vez celebrado su comité extraordinario, todo ello en virtud de lo establecido en sus estatutos confederales y federales.

FeSMC-UGT ante la postura planteada por ASECOPS en la Mesa y respetando sus intervenciones en cuanto a no poder asumir incrementos salariales de esta índole, considera que en el día de hoy se esconden bajo los mismos planteamientos que los de CEOE.

FeSMC-UGT finaliza su intervención de igual forma que la inició: Salario o Conflicto. Es cierto que hoy se está más cerca del salario, pero no es menos cierto que hoy miles de trabajadores y trabajadoras de nuestro país se están manifestando en las calles. Subir los salarios y mejorar condiciones es apostar por sectores basados también en la calidad de sus servicios. No subir salarios es seguir construyendo un sector desde la competencia desleal con sus personas trabajadoras. Por ello, hoy asistimos a dos modelos distintos de entender el futuro del sector. Un sector que, sin duda, tiene que seguir apostando por el salario o el conflicto.

DECIMO OCTAVO.- Comisiones Obreras del Hábitat reitera que al inicio de la negociación se hizo un trabajo complejo para poner en común una plataforma ambiciosa que abordaba otras materias

,pero con un núcleo troncal de la negociación innegable que era la situación económica que acuciaba a los trabajadores, un contexto para nadie desconocido, razón por la que se ha mantenido una clara estrategia rígida en estos aspectos, porque al firmar el convenio anterior se dijo que era el último convenio a un año que se podía permitir el sector. Ha habido aspectos nuevos en el contexto de la negociación, pero considera que por APROSER se ha hecho una lectura correcta del camino estratégico que entiende debe llevar a cabo el sector y las necesidades que tienen las personas trabajadoras del sector y las empresas del mismo, algo que desgraciadamente no ha sido entendido por ASECOPS

quien en las últimas reuniones de negociación no ha formulado propuestas que pudieran ser valorables. Cree que los tiempos que ha vivido el sector que ha perdido por el camino compañías que no han hecho sino devaluar los salarios incumpliendo o cumpliendo defectuosamente el convenio, no pueden repetirse. Se quiere un convenio potente y se indica que, en el caso de que se firme, serán vigilantes de su cumplimiento por la totalidad de las empresas, evitando cualquier tipo de competencia desleal. Por último, manifiesta que hay aspectos de la propuesta final de APROSER con los que se siente más comfortable que con otros. En todo caso entiende que es una propuesta global que debe analizarse en sus órganos de dirección para trasladar lo que se considere conveniente, mostrándose satisfecho con el cambio sustancial que entiende representan los planteamientos de incrementos retributivos que se han planteado en esta oferta final y en esta línea entiende que hay que poner en valor la apuesta que significa por el sector. Se dará una respuesta adecuada a la Mesa el 14 de octubre.

DECIMONOVENO.- FTSP-USO hace una apelación inicial a recordar la historia reciente del sector y alude a que ha habido situaciones caóticas en el pasado con un 20% (20.000 trabajadores) por debajo del convenio; situación que gracias a un trabajo muy intenso por las organizaciones sindicales con denuncias a incumplimientos de la legalidad ha podido ser atajada. El discurso de no poder asumir los incrementos salariales ya se ha llevado a cabo en el pasado y en opinión de FTSP

USO no ha dado resultado. Porque muchas empresas lo que conseguían era competir deshonestamente con quienes cumplían el convenio colectivo. Una situación que no conducía a nada y solo, por el contrario, a romper el sector. Agradece a APROSER el punto adicional que incorpora a la propuesta. Finaliza afirmando que será preciso llevar a cabo una valoración detallada de las propuestas sobre IT y el transporte de fondos.

VIGÉSIMO.- ELA se remite a lo expresado en sus anteriores intervenciones.

VIGÉSIMOPRIMERO.- Desde la CIG se reitera esta organización en lo manifestado anteriormente, considerando inasumible esta propuesta. Se mantiene en su postura de no tocar la IT, en que se recupere lo perdido y el mantenimiento del poder adquisitivo. Entiende que se ha perdido una oportunidad excelente para modernizar y convertir atractivo a este sector. Afirma que su respuesta la seguirán dando en la calle y promoviendo la necesidad de un convenio gallego, ya que, en su opinión, la vía estatal no da respuesta a las necesidades y demandas de las personas trabajadoras.

VIGESIMOSEGUNDO.- Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el viernes 14 de octubre a las 11.30 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 14.25 horas, se levanta la sesión con la firma por una persona por organización, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. Se recabará la conformidad con el acta por vía de correo electrónico, procediéndose, a continuación, a la firma del Acta por parte de la secretaría.



ACTAN.º 7

Siendo las 11 horas del 15 de octubre de 2021, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. La reunión tiene lugar de forma telemática. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos.

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO.- FeSMC-UGT inicia su intervención señalando que a lo largo de esta negociación hemos transitado por un marco social, empresarial y político cuanto menos complejo. Un marco social donde el azote de la pandemia puso desde la concertación social encima de la mesa instrumentos como los ERTES con el objetivo de salir de esta crisis en forma distinta a la anterior únicamente basada en destrucción masiva de empleo y recortes de derechos. Una serie de instrumentos que ante una crisis sanitaria y económica a nivel mundial no dejara a nadie atrás.

Continúa señalando que, para su organización, la situación actual en el marco empresarial muestra un posicionamiento por parte de la CEOE de la cual algunos formáis parte totalmente reacio al cambio de modelo que necesita este país en materias de empleo y derechos. Una CEOE que no quiere recuperar los acuerdos de negociación colectiva y que por ende solo quiere hablar de empleos a nuestro entender instaurados en la precariedad y no de salarios. Una CEOE que no es capaz de asumir subidas necesarias en el SMI y mantiene posiciones cerradas ante una necesaria modificación de aspectos recogidos en la reforma laboral.

Añade que también se encuentra nuestro país una situación política donde los partidos de gobierno en ocasiones generan dudas razonables sobre el cumplimiento de su agenda social prometida a la ciudadanía. Elementos como el recibo de la luz que en la actualidad sitúa al país en su conjunto y especialmente a las clases más vulnerables no son acometidos con firmeza ni desde el ámbito estatal ni desde ámbitos europeos.

Estos aspectos sin duda también influyen en nuestro sector. Un sector donde los propios clientes de seguridad tanto públicos como privados reconocen abiertamente su posicionamiento de no reconocer ningún tipo de incremento para sus servicios y donde un número de empresas del sector siguen sin poner en valor una actividad que debe y merece ser esencial más allá de la situación de pandemia.

Este espacio ha sido el de la negociación de Convenio y en este espacio es donde su sindicato debía decidir.

FeSMC-UGT ha decidido decir que sí a la firma de este convenio y lo ha hecho donde UGT lo debe hacer con sus delegados y delegadas en sus órganos de decisión. Desde la responsabilidad que conlleva no dejar a nadie atrás. Desde el sí al 2% y desde el no a no disponer de incremento salarial para 2022. Manteniendo su postura en cuanto a que el sí debe ser contemplado como una parada técnica, para seguir negociando. Para seguir avanzando en salarios, derechos y todas aquellas transformaciones que con anticipación al cambio este sector necesita y necesitará en los próximos años.

Concluye afirmando que reconstruir un sector merece tiempo, pero también merece compromiso y voluntad de las partes. Esperamos a partir de mañana encontrar esa necesaria voluntad por parte de las patronales dentro de la concertación social y desde un diálogo que debe ser permanente.

SEGUNDO.- Desde Comisiones Obreras del Hábitat se señala que su organización lleva años poniendo de relieve la necesidad de un cambio estratégico y estructural en el sector de la seguridad

privada que entiende debe vertebrarse desde el propio convenio colectivo, el cual ya ha identificado que presenta múltiples ineficiencias y carencias regulatorias, aparte de no reconocer debidamente ni en las condiciones retributivas ni en las condiciones laborales la prestación realizada por las personas trabajadoras del sector.

Los términos en los que se ha concretado la propuesta empresarial definitiva no satisfacen las expectativas que tiene su organización, pero sí marcan un camino diferente al que significó el convenio anterior, habiéndose aceptado algunos de los cambios de texto propuestos por Comisiones Obreras del Hábitat en el curso de la negociación, aunque quedan muchas materias pendientes de abordar que sabemos es complicado introducir en un convenio a tan corto plazo como el que se plantea, pero que es ineludible entrar a regular sin demora para no vernos dentro de un año en una situación similar a la de este año.

Por eso, desde Comisiones Obreras del Hábitat se va a suscribir el presente convenio colectivo con los incrementos planteados del 2% sobre todos los conceptos y las modificaciones de texto acordadas, como punto de partida en lo que constituye una apuesta por ese compromiso de avance del sector en un convenio de un futuro inmediato que debe representar un salto cualitativo respecto de la situación actual, y que entendemos es imprescindible que cuente con el impulso de Comisiones Obreras del Hábitat.

TERCERO.- Desde la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera (FTSP-USO) se valora positivamente la oferta lanzada por parte de la bancada empresarial y aceptamos firmar el convenio por responsabilidad y coherencia.

Responsabilidad por el compromiso que su organización tiene adquirida con un sector denostado que se merece, no solo un cambio cualitativo y cuantitativo, sino también la remodelación, reconversión y modernización del mismo.

La FTSP-USO no puede quedarse fuera de este escenario por cuanto tiene que aportar para conseguir los objetivos que nos marcamos en la Plataforma conjunta que presentamos la semana pasada.

Siendo conscientes que un incremento salarial del 2% no cubre las expectativas que tenía depositadas en esta negociación, quieren ser coherentes con su compromiso. Para nuestra organización, este convenio no es más que un punto y seguido que comienza al día siguiente de la firma del mismo.

Finaliza señalando que su organización no hará dejación de su responsabilidad en un momento tan determinante como es el futuro del sector de la seguridad privada.

CUARTO.- Por parte de ELA se realizan las siguientes manifestaciones:

ELA denuncia el convenio suscrito por parte de APROSER y ASECOPS por la parte empresarial y UGT-CCOO-USO por la parte social. Entiende que este convenio es un ataque a los derechos de las personas trabajadoras de Hego Euskal Herria.

2.- ELA cree que la no derogación del artículo 80 y la imposibilidad de crear ámbitos infraestatales no hace más que ahondar la situación de precariedad de los trabajadores y trabajadoras y es una falta de respeto a la propia voluntad negociadora y las reglas de la negociación colectiva.

3.- ELA se reafirma en que la mesa negociadora estatal es una vía muerta para las mejoras de las condiciones laborales del sector. Ejemplo de ello son las paupérrimas mejoras acordadas, que suponen una pérdida del poder adquisitivo. Este nuevo convenio nos muestra que un futuro digno para el sector no vendrá de la mesa estatal, sino de la organización sindical de los y las trabajadoras.

4.- ELA refrenda su voluntad de seguir creando un marco propio para la negociación en la Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Autónoma del País Vasco, que cuente con los siguientes mínimos:

1.200 euros al mes de salario base

1.592 horas de jornada anual

Nuevo modelo de seguridad, que proteja a los trabajadores y las trabajadoras

Medidas de conciliación para la vida personal

Para que esas reivindicaciones se hagan realidad, ELA invita a las personas del sector a unirse a la lucha sindical y se compromete a movilizarse hasta que exista una voluntad negociadora real y se abran las vías para pactar convenios dignos.

QUINTO. - Por parte de la CIG, se considera como totalmente inasumible este acuerdo, por varias cuestiones: primero, porque después del esfuerzo realizado para este año con un convenio puente, que no nos lleva a ningún lado como ya decíamos el pasado año, ahora toca más de lo mismo. Segundo, este acuerdo le parece insuficiente en lo económico, significa seguir perdiendo poder adquisitivo, ahora con un 2%, cuando el IPC está en un 4% en este momento. Tercero, mantener una negociación abierta con parte de la mesa negociadora en comisiones, para CIG significa repetir la negociación anterior, "cuando no quieres hacer nada se crean comisiones". Cuarto, con este acuerdo no se afrontan los problemas reales del sector; su reconversión, la actualización y modernización, las nuevas tecnologías, la problemática del transporte de fondos, un incremento económico acorde con un sector esencial y necesario para la sociedad, la incorporación de nuevos profesionales y la solución al envejecimiento de los actuales. Quinto y último, para CIG la vía de negociación estatal la considera agotada, visto lo acontecido en este momento y en años anteriores, por lo que reivindica la apertura de una mesa de ámbito gallego.

SEXTO. - El representante de APROSER inicia su intervención agradeciendo a todas las Organizaciones representadas su muy activa participación durante todo el proceso, trasladando cada una en detalle y razonadamente lo que han entendido como más conveniente para sus colectivos representados. Agradece igualmente a las organizaciones que han manifestado su no conformidad con el acuerdo final alcanzado, tanto el tono utilizado como la crítica constructiva que siempre han presidido todas y cada una de sus intervenciones.

A las Organizaciones que han manifestado su conformidad con el acuerdo planteado en todos sus términos, buena parte de ellos aportados desde su propia bancada, traslada su enhorabuena por el ejercicio de responsabilidad que supone descartar el inmovilismo y optar por la mejor alternativa posible en un entorno de gran incertidumbre, sin poder ampararse en recomendaciones de ámbito nacional ni en experiencias recientes, tanto en este como en el resto de sectores de actividad, y tan solo persiguiendo la mejora del sector y de sus profesionales.

Remarca que coincide con la parte social en la necesidad de adaptar el Sector a los grandes cambios experimentados por la Sociedad en los últimos años y a las nuevas necesidades tanto de sus profesionales como de sus clientes, ante lo cual también las empresas deben de hacer una reflexión profunda sobre las prioridades en sus móviles de actuación.

En este sentido, también coincide en que una de las palancas imprescindibles para procurar esta adaptación es el Convenio Colectivo Sectorial derivado de un continuo proceso de diálogo y concertación social, proceso para el que desde APROSER se queda a total disposición para fijar fecha de inicio a la mayor brevedad posible, utilizando a tal fin las herramientas con las que ya se dotó en su día al propio Convenio.

Desde FES, Jorge Salgueiro señala que es un aspecto de buena voluntad el hecho de abordar un convenio colectivo puente ratificando lo señalado en reuniones anteriores y agradeciendo a APROSER la posibilidad de haber podido exponer la voz de la pequeña y mediana empresa en el proceso de negociación.

SÉPTIMO. - En primer lugar, desde ASECOPS se valora positivamente la posición realista y responsable que han tenido ambas partes en esta negociación colectiva, lo que propicia tomar un buen camino para abordar la necesaria reconversión y modernización del sector, así como buscar la mejor estrategia para conseguirlo. A partir de este momento empieza una nueva etapa de trabajo intenso.

En segundo lugar, pone énfasis en la necesidad de constituir la Comisión de Redacción prevista en la Disposición Adicional Cuarta del Convenio, a la mayor brevedad posible, para empezar de inmediato sus trabajos, abordando temas pendientes, con el objeto de incrementar la seguridad jurídica del mismo, tal como ha sido planteada y asumida por ambas partes de la Comisión Negociadora con total claridad y acuerdo.

Considera que hay varios temas que deben ser analizados en profundidad por dicha Comisión de Redacción, referidos al artículo 17 (regulación de subrogación en el caso de traslado de oficinas), artículo 24 (Asistencia jurídica en pleitos civiles donde se dirima responsabilidad patrimonial frente o a favor del trabajador), artículo 26 (seguridad y salud en el trabajo, para incorporar el factor de la edad o el estado físico a la hora de la adaptación del puesto de trabajo) y artículo 57 (regular de forma clara el régimen de vacaciones cuando opera una subrogación).

E igualmente, considera que, dentro del contexto de acometer modificaciones parciales del articulado destinadas a eliminar ambigüedades, con el fin garantizar una mayor seguridad jurídica en la aplicación del convenio, la Comisión de Redacción también debería abordar el análisis del artículo 43, e), punto 4 (limitación de los importes devengados en los apartados 2 y 3) del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.45 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 acordada por las partes en un correo electrónico que cada una de ellas habrá de devolver haciendo constar expresamente su conformidad con su contenido y que formará parte del Acta.

BIENVENIDOS AL CONVENIO 2022-2026



 **TABLA SALARIAL 2023 6%** 

ESTA TABLA ES PROVISIONAL A LA ESPERA DE LA PUBLICACION B.O.E.

CATEGORÍA	SUELDO BASE	TRANSPORTE	VESTUARIO	PELIGROSIDAD	TOTAL	QUINQUENIO	PAGAS EXTRA
VS SIN ARMA	1052,52€	124,90 €	101,76 €	21,83 €	1.301,01 €	41,56 €	1074,35 €
VS CON ARMA	1052,52€	124,90 €	101,76 €	163,04 €	1442,21 €	41,56 €	1215,56 €

PLUS NOCTURNIDAD	1,13 €/h	PLUS FESTIVO FIN DE SEMANA	0,92 €/h	RADIOSCOPIA BÁSICA	0,18 €/h
PLUS NOCHEBUENA NOCHEVIEJA	75,66 €/N	PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO	105,24 €	RADIOSCOPIA AEREOPORTUARIA	1,32€/h
PLUS ESCOLTA	283,66€ (1,75H)	PLUS HIJO Y/O CONYUJE MINUSVALIDO	136,01 €	HORA ORDINARIA	9,04 €/h
KILOMETRAJE	0,31 €/Km	DIETAS	10,81€	PERNOCTA + DESAYUNO	18,19€
		DIETA COMPLETA PARTIR DEL 7º DIA	29,07€/DIA	PERNOCTA + 2 COMIDAS	36,57 €

SINDICATO PROFESIONAL DE SEGURIDAD

www.spseguridad.org

Tel. +34 93 433 46 49 / e-mail: spsc@spseguridad.org



HOJA DE AFILIACIÓN

RELLENAR CON MAYÚSCULAS – MARCAR CON X LO QUE PROCEDA

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD -

NOMBRE

APELLIDOS

SEXO Hombre Mujer Otro

PROFESIÓN

DIRECCIÓN

PROVINCIA

E-MAIL

 ALTA BAJA MODIFICACIÓNFECHA / /

NACIONALIDAD

LOCALIDAD

CÓDIGO POSTAL

TELÉFONO MÓVIL

DATOS LABORALES:

EMPRESA / ENTIDAD EMPLEADORA

CENTRO DE TRABAJO / SERVICIO

Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo cambiar su afiliación al fin de rellenar alguno de los campos sobre datos personales y laborales. De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal (15/1999), le informamos que los datos que nos facilite serán incorporados a ficheros titularidad de SPS - Sindicato Profesional de Seguridad Privada y Servicios Auxiliares de Cataluña, y podrán ser utilizados con las siguientes finalidades: mantenimiento de la relación como afiliado/a, emisión de carnet, emisión de la cuota sindical - así gestión del cobro de esta -, envío de información y publicaciones sobre cuestiones relativas a la actividad sindical, elaboración de estadísticas y prestación de servicios. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición gratuitamente a través de la dirección de correo electrónico spsc@seguridad.org

FIRMA AFILIADO/A

ORDEN DE DOMICILIACIÓN DIRECTA SEPA:

Referencia Orden de Domiciliación

Identificación del Acreedor G - 63.569.271

Nombre del Acreedor *Sindicato Profesional de Seguridad (SPS)*Dirección *C/ Villar, nº 63 Bajos* Población *Barcelona* Código Postal Provincia *Barcelona* País *España*

NOMBRE DEL DEUDOR

Nº IBAN C. BANCARIA MODALIDAD DE PAGO Trimestral Anual**TODOS LOS CAMPOS DEBEN SER RELLENADOS**Una vez firmada, esta orden de domiciliación debe ser enviada al acreedor para su proceso y custodia

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, el DEUDOR autoriza a: (A) Al ACREEDOR a enviar instrucciones a la entidad del DEUDOR para adeudar en su cuenta, y (B) A la Entidad Bancaria para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones del ACREEDOR. Como parte de sus derechos, el DEUDOR está legitimado al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta. Puede obtener información adicional sobre sus derechos en su Entidad Financiera.

FIRMA DEUDOR/A



AUTORIZACIÓN CARGO CUOTA SINDICAL EN NÓMINA

EMPRESA / ENTIDAD EMPLEADORA

NOMBRE AFILIADO/A

DOCUMENTO DE IDENTIDAD

LOCALIDAD

Desde la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se descuenta de mí nómina cuota sindical, siendo esta abonada al **Sindicato Profesional de Seguridad Privada (SPS)** de acuerdo a las mensualidades e importes que le serán comunicados con la presentación de esta autorización.

FIRMA DEUDOR/A

iii Apúntate a nuestros cursos "GRATUITOS" de formación !!!



facebook

[Sindicato.SPS](#)

twitter

[SindicatoSPS](#)



Telegram

[SPS SINDICATO](#)



SEDE SOCIAL

C/ Villar 63
08041- Barcelona

Teléfono

93 433 46 49

Fax

93 455 92 16

E-mail

spsc@spseguridad.org

WEB

www.spseguridad.org

Dep.Legal: B 11080-2005

SINDICATO PROFESIONAL DE SEGURIDAD
SPS TU SINDICATO



Afiliate!!!

www.spseguridad.org

HORARIO DE OFICINA

Mañanas Lunes a Viernes
09:00 a 13:00

Tardes Lunes a Jueves
16:00 a 19:00

