



SINDICATO PROFESIONAL DE SEGURIDAD

"En ciertos despachos se firman acuerdos con tanta elegancia que apenas se nota el hedor que dejan tras de sí."

SPS

Una vez más, la decepción y el cansancio se hacen presentes ante la POSIBLE y penosa firma del convenio colectivo 2027-2030

SUMARIO

Reflexiones del convenio	Pág. 2-9
Actas convenio presentacion	Pág. 10-12
Acta n 1	Pág. 12-14
Acta n 2	Pág. 15-21
Acta n 3	Pág. 22-30
Hoja de afiliacion	Pág. 31



Boletín Informativo

La pura realidad CONVENIO 27/30

ESPECIAL

CONVENIO

2027-2030



SPS

A VUELTAS DE LO DE SIEMPRE CON LOS MISMOS DE SIEMPRE

Después de la tercera reunión del convenio colectivo nacional de empresas de seguridad los amigos del tridente mágico UGT-CCOO-USO los firmantes de....

TODO LO FIRMO...
SI BUANA...
TOTAL, LOS VS NO ESTAN UNIDOS ...

SRES QUE FIRMAIS EL CONVENIO...

SI PAGAIS CACAHUETES ACABAREIS TENIENDO MONOS!!!!



Si el próximo Convenio Colectivo de Seguridad Privada no garantiza un incremento real mínimo del 19%-24% en cuatro años ($\approx$ 6% anual), nos dirigimos a una mierda salarial para los vigilantes.

Entre la vida y el IPC suben
llevamos 20 años de pérdidas acumuladas; los costes (vivienda, transporte, servicios) han subido mucho y las subidas parciales firmadas no recuperan lo perdido en dos décadas. la presión, el riesgo y las responsabilidades aumentan día a día, los sueldos siguen siendo una basura.

se van a reunir para dirimir los próximos 4 años de nuestro sueldo posiblemente 2027-2030.

Otra vez ... el día de la marmota de nuevo
Cada 4 años vuelven otra vez a darle una patada mas al sector de la seguridad

Señores de UGT a ver si nos acordamos de reclamar el plus de transporte y vestuario en las pagas !!!!!!!!

y menos videítos de adoctrinamiento en las redes sociales

Exigimos recuperar poder adquisitivo YA:
no menos del 24% en cuatro años.



-intrusismo y fraude, protección de infraestructuras críticas.
Porque trabajar en seguridad privada es cada vez más peligroso

(armas blancas, agresiones violentas, intentos de homicidio documentados)

Agresiones en estaciones y transporte con armas blancas: reportajes recientes relatan el "día a día" con machetes, cuchillos o palos en transporte público, agresiones físicas, actos vandálicos, intento de homicidio, multitud en hora punta, exposición constante a conflictos, alta probabilidad de agresión directa y por último

aumento de la peligrosidad en andenes y vagones

Y como muestra algún ejemplo, intento de homicidio en el Metro de Madrid (agresión a dos vigilantes)

un agresor fue imputado por intento de homicidio tras atacar a dos vigilantes en el metro también incidentes de mordeduras y violencia extrema en un caso en Terrassa donde un agresor mordió a un vigilante arrancando parte de la pierna, ilustra ataques extremos en controles de acceso/billetes.

Agresiones en supermercados y centros comerciales: noticias recurren a agresiones a vigilantes en supermercados (ej. Mercadona, centros comerciales) durante intervenciones por hurtos o robos. Estas agresiones son frecuentes y se repiten por todo el país.



Por qué es urgente y por qué es catastrófico no llegar al 19-24%?

Porque las tareas se han multiplicado: control de accesos, seguridad técnica, videovigilancia, intervenciones frente a delincuencia creciente, lucha contra intrusismo y fraude, protección de infraestructuras críticas.

Porque trabajar en seguridad privada es cada vez más peligroso ????



Centros comerciales y supermercados:

hurto violentos, peleas, intentos de robo en parking.
Consecuencia: frecuentes agresiones

Banca y transporte de fondos:

asaltos con armas, violencia organizada. Consecuencia: trabajo de alto riesgo con pluses muchas veces insuficientes.

Agresiones en aeropuertos y estaciones:

confrontaciones con viajeros, incidentes por control de accesos.
Consecuencia: intervenciones potencialmente peligrosas;
coordinación con fuerzas públicas imprescindible.

Centrales e infraestructuras críticas:

amenazas físicas riesgo técnico, responsabilidad legal alta.
Consecuencia: requiere formación técnica y protocolos estrictos.

Eventos, estadios y ocio nocturno:

agresiones por alcohol/drogas, peleas multitudinarias.
Consecuencia: intervenciones bruscas y repetitivas.



Hospitales y centros sanitarios:

altercados con pacientes o acompañantes. Consecuencia: desgaste emocional y necesidad de protocolos específicos.

Si no hay subidas reales, el sector queda abocado a la precariedad y la fuga de profesionales hacia otros sectores más bien remunerados y más respetados .

Nosotros LOS TRABAJADORES DE SEGURIDAD PRIVADA cubrimos una amplísima variedad de servicios desde lo comercial hasta instalaciones críticas día a día a veces con unos marrones que ni la policía

siempre en primera línea de acción donde más de un tertuliano, cliente, o algún youtuber tendría que limpiarse la boca antes de hablar de nosotros esta gente o gentuza todavía no sabe el potencial que tenemos lo profesionales que somos

Como no vamos a ser un sector envejecido y que la juventud no quiera entrar en nuestro oficio (seguridad privada) con los sueldos de miseria y el riesgo que son potencialmente diarios

¿Dónde estamos ubicados?

Centros comerciales, supermercados, tiendas de ropa, grandes almacenes. Transporte público: metro, RENFE, estaciones, andenes, control de billetes. Aeropuertos y puertos (control de accesos, protección de infraestructura). Plantas e infraestructuras críticas: centrales nucleares, plantas químicas, refinerías, presas. Banca y cajeros/depósitos .transporte y depósito de fondos. Almacenamiento logística (centros de distribución).

Protección de personas (PP), escoltas, protección VIP. Centrales receptoras de alarmas (CRA), instalación y mantenimiento de sistemas. Eventos, estadios, conciertos, ferias. Hospitales y centros sanitarios. Industria, polígonos y obra pública. Residenciales, parkings, campus universitarios, escuelas, y más donde se nos requiera

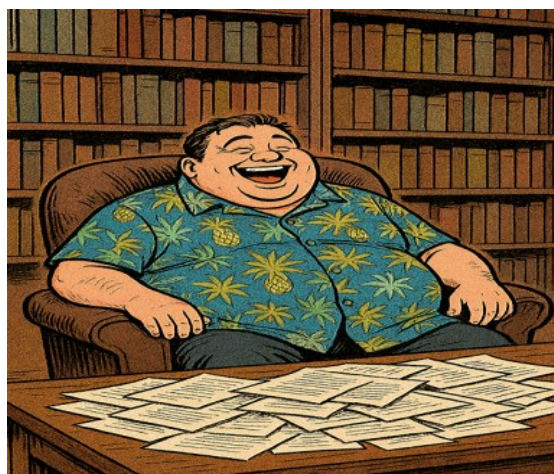
Seguimos siendo gracias al "tridente"
personal de baja cualificación,
en fin una vergüenza....



- desde **SPS** solicitamos, pedimos ,demandamos
- Provisión de sprays disuasorios y formación específica para su uso
 - Mayor dotación de personal y cámaras corporales para documentar intervenciones.
 - Planes de prevención y evaluación de riesgos por centro y categoría profesional.

desde **SPS** creemos que si no hay un incremento real de al menos 24% en cuatro años, no es solo un fallo negociador: será una sentencia de muerte salarial para miles de vigilantes. Ejemplo: mientras los riesgos multiplican (metro, aeropuertos, centros comerciales, plantas), los pluses de transporte/ vestuario y la recuperación del poder adquisitivo siguen pendientes. Es inaceptable.

Si no llegamos a esas cifras, la situación será catastrófica: fuga de profesionales, empeoramiento del servicio y aumento del riesgo tanto para vigilantes como para la ciudadanía.



Al hilo de este pensamiento catastrófico desde SPS destacamos que hay comportamientos que, resultan dignos de estudio. Pura eficiencia democrática, dirían algunos. No deja de ser llamativo que, en ciertos casos, la prioridad parezca centrarse más en salir bien en la foto con gesto serio y camisetas playeras que en ocuparse de esos pequeños detalles sin glamour llamados trabajadores.

Quizás sea que las cámaras pesan más que los convenios, o que el brillo de un flash compensa cualquier sombra salarial.

Hay incluso quien, con notable versatilidad, consigue sentarse en todas las sillas al mismo tiempo, preguntando con naturalidad qué hay de lo suyo,

Mientras tanto, los vigilantes esos seres invisibles que sostienen la seguridad real siguen esperando que la representación sindical vuelva a significar trabajo, compromiso y dignidad, y no únicamente una medalla más en el pecho de quien confunde la defensa de los derechos con una carrera de popularidad.

El sector de la seguridad privada no necesita más retratos; necesita coherencia. Y aunque algunos prefieran las poses, los verdaderos profesionales saben bien que la labor más digna no requiere de focos, sino de hechos.

E
L
E
C
C
I
O
N
E
SS
I
N
D
I
C
A
L
E
S

ACTA N.º 1

En Madrid, siendo las 10.30 horas del 23 de septiembre de 2025, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. La reunión se produce en respuesta a la solicitud formulada el 11 de septiembre de 2025 por parte de APROSER a las restantes organizaciones empresariales y sindicales. 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, en su caso, y, de alcanzarse un acuerdo entre las partes, al actualmente vigente de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026, preservándose, en todo caso, las condiciones pactadas para el período del 1 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 previstas en el mismo.

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 integrada por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, entidades legitimadas de acuerdo con la certificación del Ministerio de Trabajo y Economía Social que se anexa al Acta. De acuerdo con lo dispuesto en dicha certificación, los porcentajes de participación de las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa son los siguientes: FeSMC-UGT (42,41%), Comisiones Obreras del Hábitat (30,22%), FTSP-USO (23,71%), CIG (1,94%) y ELA (1,72%).

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), CIG (1 puesto) y ELA (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, ASECOPS y FES.

Los porcentajes de representatividad se fijan de la siguiente forma: APROSER (70%), ASECOPS (15%) y FES (15 %). Por parte de la representación empresarial la distribución de los puestos será de 2 para ASECOPS, 2 para FES y 11 miembros para APROSER, de los que cede en las reuniones 1 puesto para un miembro de AES, 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. A ellos podrán añadirse los correspondientes asesores por cada componente de la representación empresarial.

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

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 secretaría 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 viernes 3 de octubre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11.50 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. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
Doña MARÍA VALDÉS VERELST
Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Doña LUCÍA GRASA ROYO
D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
D. MANUEL ALCEDO BAEZA

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ
D. ALBERTO FERREIRO IGLESIAS (Asesor)

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY



ACTA Nº 1

En Madrid, siendo las 10:00 horas del 3 de noviembre de 2023, se reúnen, por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales ANEPSA y ADEDSA, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS Y FIJACIÓN INICIAL DE POSICIONES

PRIMERO.- Dar por constituida con esta fecha la Comisión Negociadora del segundo CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES.

SEGUNDO.- Ambas representaciones, sindicales y patronales, se reconocen mutuamente como interlocutores con capacidad, personalidad jurídica y legitimación suficiente para negociar 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 FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA.

Por parte de la representación sindical se confirma que, conforme a las actas y certificados, los porcentajes de representatividad serán los siguientes: FeSMC-UGT (42%), CCOO del Hábitat (27%), FTSP-USO (26%) y, CIG y ELA como sindicatos de Comunidad Autónoma que tienen la consideración de más representativos

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

El sindicato ELA es convocado a la reunión, si bien ha manifestado por escrito su imposibilidad de asistir en el día de hoy, solicitando el envío del acta y notificación de las siguientes convocatorias de la mesa.

CUARTO.- La parte empresarial estará representada por las organizaciones empresariales ANEPSA y ADEDSA cuyos porcentajes de representatividad se fijan de la siguiente forma: ANEPSA (74%) y ADEDSA (26%).

Por parte de la representación empresarial la distribución de los puestos será de 11 miembros para ANEPSA, de los que cede 1 puesto para ASESAS, y 4 puestos para ADEDSA, de los que cede 1 puesto para AESA.

QUINTO.- Las citadas organizaciones empresariales de ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA, y las mencionadas representaciones sindicales de FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat, FTSP-USO y CIG, reconocen los porcentajes indicados en los apartados tercero y cuarto y, manifiestan, que el ámbito de esta negociación colectiva, a la que han sido convocadas, es el estatal.

SEXTO.- Se acuerda (i) que existirá un único portavoz por cada organización empresarial y representación sindical y, (ii) 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, que ostentará Don Alberto Santos Iglesias, 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, siempre que sea posible, mediante firma/certificado digital.

OCTAVO.- Se fija como próximo día de negociación el 6 de noviembre a las 17:00 horas. Como calendario ordinario para las siguientes sesiones negociadoras a partir de dicha fecha se conviene por los asistentes celebrarlas los martes de cada semana a la misma hora, salvo que de mutuo acuerdo se disponga a alterar dicho calendario.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 10:30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

ANEPSA:

D. ANTONIO NOGAL VELEZ
D. VICTOR JIMENEZ PÉREZ
D. ARMANDO NEVADO LORENZO
DOÑA PILAR ALBACETE REDONDO
DOÑA MARIA VALDES VERELST
D. RICARDO VILLASANTE GUTIÉRREZ
D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
DOÑA PRADO FERNÁNDEZ
D. CESAR QUINTANA FERNÁNDEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ

ADEDSA:

D. ROBERTO VICENTE BLANCO
D. JUAN MATEOS RIVERA
D. ALEJANDRO POSADAS
D. DANIEL PUEYO
D. JORGE PUENTE FERNÁNDEZ (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. DIEGO GIRALDEZ GEREZ
D. JUAN PEDRO MONJE GARCÍA

CCOO del Hábitat:

D. JUAN JOSE MONTOYA PÉREZ

ACTA N.º 2

En Madrid, siendo las 10.30 horas del 3 de octubre de 2025, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos:

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO. - El representante de APROSER comenta al principio de su exposición que, en el actual escenario, donde destaca una estructural escasez de personal que impacta en el resto de materias, nos encontramos con distintas problemáticas a las que tenemos que dar tratamientos diferenciados atendiendo a las características específicas de nuestra actividad. A algunas de ellas, mediante una actuación conjunta dado que la solución no depende directamente de nuestra voluntad compartida, y a otras mediante acuerdos razonables que puedan satisfacer ambos intereses en un cómputo global de los mismos.

Tras desarrollar ampliamente las mismas, cierra su exposición resumiendo los grandes temas que deberían, bajo el criterio de APROSER, ocupar un espacio relevante en este proceso de negociación:

La anunciada reducción de jornada impuesta, que sin planificación ni consenso pondría en riesgo la continuidad del servicio y la viabilidad de muchas empresas.

La normativa de Desindexación, que no permite absorber los costes derivados de nuevas negociaciones colectivas o de nuevas normativas sobrevenidas, si no se permite revisar precios del servicio durante la vigencia de los contratos.

Considera que se debe también afrontar la problemática generada por la Subrogación bajo la perspectiva de la doctrina Somoza, que genera inseguridad y retrae la concurrencia a concursos, así como reclamar un marco regulatorio actualizado que acompañe la innovación tecnológica y elimine trabas burocráticas.

En el plano operativo, los desorbitados costes actuales de la IT exigen un equilibrio entre protección a la persona trabajadora y la sostenibilidad empresarial. Y en el transporte de fondos, la jornada garantizada se ha convertido en un factor de rigidez e ineficiencia que compromete su futuro.

Por último, en el momento de abordar los incrementos salariales, traslada que deberíamos poner un foco de atención también en la fiscalidad aplicable a los y las profesionales, dado que cada incremento pactado, con la actual normativa impositiva, se diluye desproporcionadamente en el neto al llegar al perceptor final.

Todo ello debe abordarse sin perder de vista nuestras fortalezas como sector: crecimiento asegurado si eliminamos determinadas barreras externas, empleo estable y capacidad de generación del mismo de forma intensiva, fortaleza en innovación tecnológica, compromiso con la igualdad, la diversidad y la sostenibilidad, y una sólida experiencia en negociación colectiva. Esa es la base para alcanzar acuerdos responsables que contemplen los principales intereses de ambas partes.

SEGUNDO. - Por parte de ASECOPS se manifiesta que los temas planteados por APROSER son los mismos que ya se han venido tratando de forma recurrente en el Observatorio Sectorial y en otros ámbitos, aunque con algunos matices añadidos. La organización señala que le llamó la atención la petición de apertura de una nueva Mesa de Negociación, ya que no tenía noticia previa de este

proceso y apenas existen precedentes de inicio con más de quince meses de antelación. No obstante, valora positivamente la importancia de disponer de información precisa para el cálculo de costes y su consideración en contratos plurianuales, especialmente en la contratación pública.

Asimismo, incide en la problemática del absentismo y en el riesgo de una reducción de jornada, sin considerar necesario insistir en lo ya apuntado. Subraya que, junto a los incrementos derivados de la negociación colectiva, existen otros costes que no proceden de ella pero que son cada vez más relevantes y que, de continuar la tendencia, afectarán a la sostenibilidad de las empresas. En este sentido, menciona que, en los tres años de vigencia del convenio, el SMI ha subido un 17%, se han incrementado las cotizaciones por el MEI y se ha elevado la base máxima de cotización. Se trata, indica, de una suma de factores que complica progresivamente la situación.

Considera además justo señalar que determinadas medidas, como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, suponen realmente un coste para la Seguridad Social. En este marco laboral, los incrementos se caracterizan por mayores costes, más exigencias de gestión y la necesidad de establecer medidas que garanticen la viabilidad de los servicios. Reconoce que, aunque existen cargas adicionales para las empresas, también hay una parte de los costes que asume la Seguridad Social, lo que debiera orientar el camino a seguir. Todo lo que facilite a los trabajadores debe apoyarse, pero teniendo en cuenta que no puede situarse a las empresas en una posición insostenible.

Por último, ASECOPS añade que sigue pendiente la definición de un nuevo modelo de seguridad privada, actualmente desactualizado. Considera necesario realizar una autocrítica por la incapacidad de incorporar mecanismos eficaces para afrontar los principales problemas del sector, integrar las tendencias actuales y avanzar hacia un modelo sostenible. Señala que, aunque se han intentado distintas iniciativas, los resultados no se han materializado, y confía en que en el presente proceso puedan alcanzarse los objetivos esperados.

TERCERO. - Por parte de FES se recogen las inquietudes expuestas tanto por APROSER como por ASECOPS, relativas a la reducción de jornada, los complementos en caso de incapacidad temporal y la relación entre incremento salarial y fiscalidad. Se subraya que estas cuestiones forman parte de un conjunto más amplio de asuntos que deben ser objeto de análisis en la Mesa.

Se señala igualmente que, en términos generales, resulta necesario que todos los puntos planteados se canalicen y profundicen en el marco de las comisiones internas, de manera que puedan desarrollarse y consolidarse las posiciones del banco empresarial. Entiende que es, a partir de ese trabajo previo, como será posible articular una postura común y ordenada que permita avanzar en la negociación con mayor eficacia.

CUARTO. - Por parte de FeSMC-UGT se manifiesta que la organización acude a esta mesa con el objetivo de negociar y mejorar las condiciones del conjunto del sector. Se subraya que, a partir de 2027, el sector debe continuar en la senda de consolidar y ampliar los derechos fruto de esta negociación.

Se indica igualmente que, si bien se está recopilando el sentir de los distintos territorios y secciones sindicales en relación con lo que debe conformar la plataforma de su organización, ello no supondrá una demora en su presentación, puesto que incluso se está trabajando en la posibilidad de elaborar una plataforma conjunta con el resto de organizaciones sindicales.

Asimismo, se considera que, para avanzar en derechos, resulta necesario abordar, entre otros, los siguientes aspectos: la vigencia del convenio en un período de entre tres y cuatro años, la jornada, los incrementos salariales que permitan seguir progresando, una cláusula de revisión salarial, la mejora de los pluses –incluido el plus de residencia en Ceuta y Melilla–, los permisos y los costes asociados a la renovación de la TIP.

También se plantea la conveniencia de adaptar el redactado al lenguaje inclusivo, incorporar aclaraciones en determinados artículos, reflejar avances en materia de igualdad y diversidad, así como desarrollar mejoras en el contrato de relevo.

Finalmente, se proponen otras cuestiones de interés como la modificación de la Ley de Contratos Públicos, la aprobación de un reglamento de seguridad que ofrezca mayor protección jurídica y autoprotección personal, la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación anticipada, la anticipación a los cambios derivados de la implantación tecnológica garantizando el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y el fomento de la formación profesional como vía de acceso a la profesión.

Sobre los planteamientos realizadas desde la parte empresarial, desde FeSMC-UGT se considera preciso incidir en los siguientes aspectos. En primer lugar, para FeSMC-UGT cualquier situación que incida en modificar situaciones de IT y Transporte de fondos que no sean encaminadas a mejorar ambas situaciones no son motivo de debate para esta organización en el marco de la negociación colectiva. Más, si cabe, cuando en el ámbito del Transporte de Fondo no se ha utilizado por parte de las empresas la mesa especificada creada para abordar en forma transversal esta situación. En idéntico sentido, si bien las asociaciones empresariales han situado en su intervención el incremento de costes asociados, para FeSMC-UGT esta situación unida a la dificultad de traslación de costes a sus clientes no debe situarse como un elemento utilizado para no querer abordar el problema del colectivo en cuanto a mejorar derechos y aumentar salarios. En definitiva, un sector que para FeSMC-UGT debe seguir explorando elementos de consolidación de empleo, mejora en materia de conciliación, jornadas, descansos y salario que sin duda permitan construir un sector más atractivo tanto en su entrada como en la vida laboral de las personas trabajadoras

QUINTO. - Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se señala que, con el hecho de la apertura anticipada de la mesa de negociación, existía la expectativa de una negociación madura que hubiese aprendido de los errores anteriores y que permitiese eliminar determinada problemática derivada de la dificultad de traslado de costes en los contratos, bien en los públicos por efecto de la normativa sobre desindexación, bien en los privados por la dificultad de la negociación de los contratos al alza con los clientes, pero que entrase desde el primer momento a un proceso real de negociación. Sin embargo, se ha constatado una exposición teórica desde la parte empresarial que pretende trasladar que todo va mal, cuando la realidad de los trabajadores es, sin duda, mucho peor, y siendo el discurso catastrofista expresado puramente interesado como reflejan las cuentas públicas de las empresas, sus resultados y márgenes empresariales.

La Mesa de Negociación está para negociar el convenio colectivo, no para debatir cuestiones fiscales en las que nunca nos vamos a poner de acuerdo, ni para lamentar la falta de renovación de la normativa de seguridad privada, ni para fijar los elementos de reducción o registro de jornada como elementos distorsionadores de la actividad empresarial. Además, no se comparten algunos planteamientos como la postura patronal sobre el SMI, que lejos de ser un problema, su crecimiento es algo positivo y necesario, que tiene incidencias en las categorías más bajas del convenio, y que nos debe empujar hacia arriba en todas las categorías, aunque aún exista un diferencial respecto al convenio en las categorías con mayor masa crítica, el cual debe seguir creciendo.

En esa línea, el último convenio se valora de forma positiva porque contribuyó a dignificar el sector, y se insiste en que no se participará en un deterioro de las condiciones laborales, entendiendo que este próximo convenio debe mantener el impulso del anterior convenio colectivo en la dirección de la dignificación del sector y de la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras.

En relación con el absentismo, se subraya que los costes por IT constituyen una línea roja: los complementos del convenio ya son insuficientes y deberían mejorarse, pero en ningún caso retroceder. En otros sectores con complementos menores o sin complementos, los niveles de absentismo son incluso superiores, lo que evidencia que no son los complementos un elemento determinante.

La escasez de personal no se debe a los retrasos en la tramitación de las TIPs, sino al escaso atractivo retributivo y a las condiciones de trabajo (jornadas, cuadrantes, turnos, conciliación, trabajo en fines de semana y la falta de confianza en el cumplimiento de lo pactado). Esta situación, junto con la excesiva judicialización, desincentiva la permanencia y la entrada de nuevo talento, especialmente joven y femenino.

Se apunta que el sector necesita un cambio de mentalidad por parte de las compañías. Existen dificultades para aplicar incluso cuestiones pacíficas del convenio, y en relación con la referencia efectuada por la patronal respecto a la doctrina Somoza quiere recordar que no perjudica a las empresas que lo que hacen es no entrar a determinadas licitaciones si no tienen certezas, y los que se han visto realmente perjudicados son las personas trabajadoras, que quedan en situaciones muy difíciles.

En cuanto a los retos, se consideran imprescindibles incrementos salariales significativos en la senda del convenio anterior, facilitar la incorporación de nuevas personas trabajadoras y favorecer la jubilación parcial (además de la solicitud de coeficientes reductores fuera del convenio). Resulta necesario actualizar los términos del convenio para regular la nueva realidad que se está abordando, en la que aparecen pluses extraconvencionales fruto de negociaciones individualizadas, regular nuevas actividades como los acudas, mejorar las retribuciones en materia de peligrosidad, fin de semana, festivo, etc... así como resolver cuestiones como la relativa al día de asuntos propios, los permisos retribuidos, etc.

SEXTO. - Por parte de FTSP-USO se manifiesta que, si bien pueden entenderse algunas de las cuestiones planteadas, no se comparte la solución propuesta por la parte empresarial, al estar basada exclusivamente en criterios de rentabilidad. Se subraya que dicha rentabilidad no puede exigirse a costa de la responsabilidad de las personas trabajadoras ni de sus representantes.

Se añade que, respecto al último convenio, este supuso un avance, aunque no resultó determinante para resolver los problemas estructurales del sector. Por ello, se considera imprescindible que el nuevo convenio sea decisivo en materia de incremento salarial y mejora de las condiciones sociolaborales.

FTSP-USO manifiesta su conformidad con las intervenciones realizadas por los representantes de las demás organizaciones sindicales que le precedieron en el uso de la palabra. Advierte que, si no se produce una mejora sustancial y un cambio significativo, no será posible avanzar en la negociación. En consecuencia, se insta a que se presenten propuestas razonables, reiterando que no se admitirá, en ningún caso, una reducción de los complementos por incapacidad temporal.

SÉPTIMO. - Por parte de la CIG, se considera que esta negociación debe ser la que recupere los derechos dejados en el camino en las últimas negociaciones. Por este motivo, la plataforma en la que trabaja igual que en otras ocasiones, se basa en tres pilares fundamentales porque aún no fuimos capaces de querer entender la situación de las dos últimas décadas, a pesar de que la realidad actual y el tiempo nos dan la razón. La recuperación económica es fundamental ya que en la actualidad estamos a la cola en materia salarial en comparación con otros sectores. Otro punto fundamental está en lo social, aunque las medidas impuestas por el gobierno han mejorado la conciliación, la igualdad y los permisos, debemos ser más ambiciosos en la conquista de más derechos sociales. Por último, y no menos importante, está la dignificación del sector, exigiendo al personal estar cada vez más formado, diversificado y profesionalizado, adecuándose a las realidades cambiantes de la actualidad, pero que las nuevas generaciones no muestran interés por la falta de incentivos profesionales, por los bajos salarios y por la excesiva jornada laboral.

Entiende que este es el camino que debemos recorrer, avanzado 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 las personas trabajadoras.

Debe tenerse en cuenta que los salarios en este sector no se corresponden con el trabajo y funciones que realizamos, por lo cual entendemos que debemos dar un salto cuantitativo

importante. Las subidas del SMI han puesto de manifiesto la precariedad económica que sufre este sector, teniendo categorías que deben actualizar los salarios por este motivo, siendo esto un fiel reflejo de la precariedad salarial que sufrimos. Recordamos que la recomendación de la UE es que el SMI sea el 60% del salario medio de cada estado; en España tendría que ser de 1.310€. Además, entendemos que es el momento de la equiparación al alza del plus de peligrosidad, ya que esto supone una grave discriminación que se debe corregir. La reducción de la jornada debe ser una prioridad para un sector que tiene una difícil conciliación, que trabaja a turnos, fines de semana y festivos, además sin las contraprestaciones adecuadas al esfuerzo y sacrificio realizados. Así mismo, aunque no es materia de convenio, entendemos que se debe trabajar para conseguir coeficientes reductores para el sector y un Reglamento de Seguridad Privada.

Tiene que hacerse atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales. Para esto es necesario un convenio que tenga en cuenta estas cuestiones, así como otras que plasmaremos en la propuesta de la CIG.

Agradece la propuesta de una plataforma conjunta, pero lo consideramos difícil, si no imposible, porque una de las demandas de CIG, es la negociación de un convenio gallego durante la vigencia del siguiente convenio, una propuesta que nunca obtuvo el respaldo de las organizaciones sindicales estatales.

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

- Vigencia: dos años con cláusula de ultraactividad con revisión salarial.
- Incremento de porcentajes en la estabilidad del empleo con cómputos provinciales para una mayor fiscalización y control en su cumplimiento,
- Nueva redacción del artículo 25 sobre el reconocimiento médico.
- Promoción automática de los niveles funcionales de oficiales.
- Nueva redacción de artículos de contratación.
- Creación de nuevos pluses (Desa, Utilización de vehículo, Idiomas, turnicidad, nuevas tecnologías) para adaptarse a la nueva realidad, exigiéndose una mayor profesionalización y formación, teniendo esto que ser compensado.
- Complementos de antigüedad revalorizables.
- Equiparación del plus de peligrosidad consolidado a todos los Vigilantes de seguridad de Vigilancia en la vigencia de este convenio.
- Plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, que tendrán un valor del 25% del precio de hora ordinaria, 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 Nochebuena, Navidad, Fin de Año y Año Nuevo
- Recuperación en quince pagas de los pluses de Vestuario y Transporte.
- Incremento salarial del 8% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, excepto 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.
- Modificación del artículo 55 del descanso anual compensatorio, pasando de 96 a 110 los días.
- Nuevas cuantías en las coberturas de la póliza de responsabilidad civil y ayudas a hijos/as y cónyuge con discapacidad.
- Complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.
- Reducción de la jornada a 1568 horas anuales, a razón de 35 horas semanales con nueva redacción del artículo 52.
- 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% las realizadas en fin de semana, festivos y en período nocturno.
- Ampliación en días laborables de las licencias por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica. Tres días de asuntos propios remunerados. Licencia para acompañamiento de hijos/as menores de 12 años a consultorio médico, y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.
- Modificación de la redacción del artículo 58 sobre el lugar de trabajo.

- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.
- Modificación de la redacción del artículo 61 Traslados.
- Modificación de la redacción del artículo 69 Jubilación parcial y contrato relevo.
- Modificación en los artículos de Concurrencia de convenios e inaplicación.
- Compromiso de negociación de un convenio gallego.

Estas propuestas serán las que formarán parte de su plataforma que entregará en la próxima reunión.

OCTAVO. - Desde ELA se reitera el comunicado trasladado en la anterior reunión de la Mesa. Agradece la posibilidad de una plataforma conjunta, pero reitera la petición de un convenio autónomo para Euskadi y Navarra. Considera que la seguridad privada es un sector precario que no permite la incorporación de nuevos trabajadores que prefieren ir a otros sectores con mejores salarios y condiciones. Alude, en concreto, a que se crean pluses de bienvenida que no pueden repercutirse y que crean un déficit para las mismas. Todas ellas son razones que contribuyen a un sector precarizado. No comparte, asimismo, la visión apocalíptica del sector con reducción de costes. Lo que se alude no se percibe en la actuación de las empresas en las contrataciones públicas. En definitiva, es difícil incorporar nuevos trabajadores en este entorno

NOVENO. - Se fija el próximo viernes 10 de octubre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.50 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. VÍCTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
D. JUAN MONTERO LÓPEZ
D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
D. CARLOS BOTÁN TOMÁS
Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Doña LUCÍA GRASA ROYO
D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)
D. LORENZO GALLARDO ARIAS (Asesor)
D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
D. JOSÉ ANTONIO LÓPEZ DÍAZ (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

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

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
D. CARLOS DEL BARRIO QUESADA
D. AURELIO CALDERÓN MUÑOZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ
D. JUAN FRESNEDA RABADÁN (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY



ACTA N.º 3

Siendo las 10.30 horas del 10 de octubre de 2025, se reúnen por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos:

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO. - El representante de APROSER inicia su intervención comentando que como en la pasada sesión fue esta Organización la que inició y monopolizó buena parte de la misma, le parecía que lo más correcto es cederle la palabra al resto de patronales, tanto a ASECOPS como a FES, para que iniciaran la sesión de hoy.

SEGUNDO. - ASECOPS inicia su intervención señalando que, en la reunión del 3 de octubre, ya advirtió de diversos factores que elevan de forma considerable los costes empresariales, a menudo impuestos unilateralmente por el Gobierno y sustraídos del ámbito de la negociación colectiva. En menos de una semana —apunta— se ha anunciado un nuevo permiso retribuido por fallecimiento que pasa de 2 a 10 días, con impacto relevante en abono de nóminas sin contraprestación productiva, reorganización de turnos, sustituciones y mayor carga administrativa; igualmente, la Vicepresidenta Segunda del Gobierno ha anunciado otro permiso para cuidados paliativos aún sin concreción. Precisa que no cuestiona la finalidad de medidas orientadas a la conciliación, la salud o la calidad de vida, pero entiende que los costes derivados no deberían recaer sobre las empresas y que esta dinámica reduce el espacio material de la negociación colectiva (art. 37 CE).

Posteriormente indica que ASECOPS mantiene su propuesta de acordar, antes y durante la negociación del convenio, un nuevo modelo de sector. Considera oportuno realizar un diagnóstico exhaustivo, compartir una visión patronal-sindical y traducirla en objetivos concretos incorporables al Convenio. A su juicio, ese marco permitiría plantear peticiones salariales más atractivas para captar nuevos perfiles profesionales, anticipar el efecto de futuras normativas —por ejemplo, la reducción de jornada— y negociar medidas de adaptación coherentes —como la racionalización de pluses—. Asimismo, estima conveniente depurar el texto para eliminar incoherencias y focos de litigiosidad del modelo anterior y asegurar un marco claro desde el inicio.

En relación con la duración del Convenio, apuesta por un acuerdo plurianual de cuatro años, dado el buen resultado del vigente (2023-2026): aporta certidumbre a empresas y personas trabajadoras, facilita la preparación de ofertas en contratos públicos de larga duración y permite implantar de forma programada y escalonada las medidas pactadas.

En materia salarial, valora positivamente el enfoque temporal del Convenio actual, pero propone mejorar la cadencia de los incrementos para evitar concentrarlos en los primeros años. Prefiere una senda homogénea anual o, en su caso, una ligera mayoración al final de la vigencia.

En cuanto a los pluses, expone que su diversidad y dispersión generan complejidad operativa y potenciales conflictos. Propone racionalizarlos y, cuando proceda, agruparlos sin merma económica, con el fin de configurar una estructura retributiva más lógica, clara y eficiente. Ello reduciría ambigüedades, consultas y controversias. A título ilustrativo, sugiere: (i) unificar pluses funcionales que retribuyen la misma función o cualificación; y (ii) agrupar complementos de puesto y disponibilidad vinculados a condiciones del destino u horarios. La finalidad —subraya— es modernizar, aportar transparencia a las nóminas y favorecer la paz social.

Acto seguido, plantea que la presente fase negociadora es el foro idóneo para corregir incoherencias y ambigüedades del articulado, mediante una redacción exhaustiva y consensuada

que reduzca la litigiosidad recurrente y las consultas a la Comisión Paritaria, dotando al Convenio de máxima claridad y seguridad jurídica.

Asimismo, propone constituir una mesa específica para afrontar la escasez de vigilantes, con participación del SEPE, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Asuntos Exteriores y los integrantes del Observatorio Sectorial de Seguridad Privada.

Por último, en relación con los costes empresariales asociados a las incapacidades temporales, traslada que en 2024 se registraron en España 8.716.663 procesos por enfermedad común y accidente no laboral, con un coste agregado superior a 28.987 millones de euros en prestaciones y costes directos para las empresas, cifra que —señala— habría crecido un 99 % en los últimos seis años. A su entender, este escenario refuerza la necesidad de abordar las reformas mencionadas en el marco de la negociación colectiva.

TERCERO. - FES inicia su intervención señalando que las reducciones de jornada deben emanar del consenso. Precisa que, en 2024, el sector ha mantenido en torno a 95.000 personas en plantilla y soporta una ratio de absentismo —medida por horas perdidas por IT y permisos— cercana al 7,3 %, por encima de la media general del 5,4 %. Añade que no es infrecuente que las empresas tengan dificultades para organizar servicios y cuadrantes ante bajas y reducciones de jornada, por lo que propone trabajar mecanismos de flexibilidad que atenúen estas contingencias.

Posteriormente expone la necesidad de modernizar el marco normativo, con especial atención a la subrogación (artículo 14 del convenio). Subraya que, siendo un pilar de estabilidad, puede provocar distorsiones si no se adecúa a realidades productivas, tecnológicas y de mercado: en 2024, el 41 % de los contratos adjudicados en seguridad privada experimentaron cambios empresariales antes de los dos años, con más de 18.000 personas subrogadas. Considera oportuno articular fórmulas que aporten seguridad jurídica a todos los intervinientes y simplifiquen la carga administrativa.

En relación con el absentismo y la sostenibilidad empresarial, propone evaluar medidas que equilibren la protección con la viabilidad frente a los costes de la IT. Recuerda que el absentismo es un reto estructural y que el coste de las prestaciones por enfermedad común, del absentismo y de los permisos —incluida la previsible mayor incidencia del permiso por fallecimiento— resulta difícilmente asumible. Invita a estudiar incentivos eficaces para su minoración.

A continuación, plantea abrir el debate sobre la jornada y, en concreto, sobre la remuneración del día de asuntos propios. Mantenerlo como retribuido, afirma, supone una traba relevante para el margen operativo medio de las empresas en un contexto de precios y de presión de los contratos públicos.

Acto seguido, subraya la importancia de salvaguardar la viabilidad de PYMES y empresas medianas. Recuerda que el 84 % del tejido empresarial del sector son PYMES que concentran una parte sustancial del empleo directo y que, por su menor músculo financiero, son especialmente vulnerables a rigideces u obligaciones no consensuadas, así como a incrementos inmediatos de la masa salarial. Propone, por ello, mecanismos de amortiguación específicos.

En cuanto a los problemas propios del sector, manifiesta su preocupación por la falta de personal, la limitación de horas extraordinarias y la necesidad de un modelo actualizado y sostenible. Señala la escasez de perfiles cualificados, el envejecimiento de la plantilla (31 % con más de 50 años) y las restricciones a las horas extra como factores que tensionan la cobertura de servicios, especialmente en campañas estacionales y eventos extraordinarios. Reclama la implicación de las administraciones competentes para favorecer el aumento de personal de seguridad.

Asimismo, propone debatir la modificación del artículo 3 del convenio para que, en el caso de empresas instaladoras y CRAs dedicadas en exclusiva a dichas actividades, la aplicación del Convenio sea de carácter excluyente respecto de otros, generando seguridad jurídica y situando a todos los operadores en un plano de igualdad.

Finalmente, hace suya la propuesta de ASECOPS de fijar una vigencia de cuatro años para el próximo Convenio y comparte la iniciativa de reorganizar la estructura retributiva en los términos planteados por dicha patronal.

CUARTO. - Retoma la palabra APROSER para comentar que, en la reunión de Mesa pasada, APROSER ya expuso su plataforma de negociación, donde se incluyeron unos temas que no eran susceptibles de resolución en esta Mesa, si bien este foro nos proporcionaba la capacidad de adquirir compromisos conjuntos para intentar darles solución. En ese sentido hablaba de la indexación, de la doctrina Somoza en la subrogación o de la excesiva carga fiscal en el tratamiento de determinados tramos de tablas salariales.

Por otra parte, comenta que ya se enumeraron aquellos temas donde APROSER intentaría llegar a un acuerdo, dado que si eran materias propias de nuestra negociación colectiva, y con ello se refería, y citó en la propia reunión, al importante coste de la I.T. (desgajado del tema más genérico del absentismo, que próximamente se negociaría en otras Mesas de mayor capacidad en alternativas de solución), a la problemática de la jornada garantizada en el transporte de fondos, las ineficiencias de nuestra actual desfasada regulación con respecto a las innovaciones tecnológicas del sector y su utilización, y al entorno económico en el que íbamos a enmarcar este negociación.

Añade que ya comentó que, sin duda, había más temas, entre los más importantes la polémica al respecto de una posible aplicación unilateral y no negociada de reducción de jornada, pero que también argumentó la incapacidad de poder abordarlos en esta negociación, por lo menos en estos momentos, ante la incertidumbre legislativa que todos ellos conllevan en la actualidad.

En relación con la problemática específica del transporte de fondos se señala que, en la anterior Negociación Colectiva, todos los Agentes Sociales se hicieron eco de la “brutal crisis” que sufre el sector, especialmente desde la pandemia. Continúa afirmando que entonces se consiguieron acordar avances modernizadores en la regulación de la actividad —tanto en las funciones como en la jornada— y que las patronales adquirieron dos compromisos, que se han cumplido sobradamente: de un lado, transformar los cómputos de jornada de forma progresiva y no traumática; de otra parte, “realizar los mejores esfuerzos a la hora de suscribir acuerdos de jubilaciones parciales y contratos de relevo como medida de fomento de empleo”.

Sigue incidiendo en que, después de tres años, la buena noticia es que el sector del transporte y la gestión de efectivo todavía sobrevive. Prosigue afirmando que se quiere dar un soplo de esperanza a las personas trabajadoras adscritas a esta actividad y que, si en el futuro se acierta, puede haber sector para rato, pese a que, desde la pandemia, cada incremento de coste salarial ha ido aparejado de una disminución proporcional del volumen de trabajo.

Prosigue indicando que se aportan a la Secretaría, como documentos de trabajo, sendos resúmenes de dos trabajos realizados por el Banco Central Europeo y el Banco de España sobre las actitudes y los hábitos en el uso del efectivo, tanto en la Eurozona como en España. Continúa afirmando que son dos trabajos interesantes que, sin duda, ilustrarán a todos y que se espera que aporten datos para encontrar soluciones; y se deja reflejado en acta ambos enlaces a los textos íntegros, por si son de interés particular:

[https://www.bing.com/search?q=Study+on+the+payment+attitudes+of+consumers+in+the+euro+area+\(SPACE\)&cvid](https://www.bing.com/search?q=Study+on+the+payment+attitudes+of+consumers+in+the+euro+area+(SPACE)&cvid)

https://www.bde.es/f/webbe/INF/MenuVertical/BilletesYMonedas/Estudios_e_informes/Estudio_sobre_habitos_efectivo

Asimismo, subraya que, como se verá, la mayor amenaza es la falta de acceso al efectivo por parte de la población, por lo que se necesita dotarse de mayor flexibilidad y no seguir negando la evidente irregularidad de las cargas de trabajo en función de zonas, climas y temporadas. Sigue

incidiendo en que la transformación es evidente: cada vez más, el efectivo se encuentra en las PYMES y las familias y no en los bancos y entidades de crédito como antaño.

Concluye señalando que se es consciente de que las personas trabajadoras dedicadas al transporte gozan de mejores condiciones económicas y que no se pretende cambiar esa situación, pero sí se necesita que esa sea la única diferencia básica y que se pueda hablar, al menos, de condiciones equiparables al resto de trabajadores. Reitera que ello resulta imprescindible para poder mantener el trabajo de un colectivo necesitado de transformación y modernización.

Tras las intervenciones referidas a la problemática del mantenimiento en las condiciones actuales de la jornada garantizada en el transporte de fondos, traslada que en la próxima reunión se presentará una propuesta patronal conjunta referida a un posible nuevo tratamiento de la I.T

En cuanto a la propuesta económica y vigencia del Convenio y dada la experiencia positiva, vamos a proponer nuevamente un Convenio Colectivo de 4 años, esto es, con vigencia desde el 1 de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2030.

Como comentaba en la anterior sesión de esta Mesa, la previsión de consenso de múltiples instituciones (AFI, BBVA, CaixaBank, CEOE, Funcas, FMI, OCDE, Gobierno, Banco de España, etc... sitúan la inflación prevista, tanto la general como la subyacente, en el entorno del 2%, tanto en 2027 como en el resto del periodo temporal que abarcaría este nuevo Convenio Colectivo.

El Convenio 2023 – 2026 supuso un incremento nominal del 16%, el más alto de la última serie histórica, si bien es cierto que las tasas de inflación que se estaban experimentando en aquel momento no dejaban mucho margen a porcentajes de incremento inferiores.

En la actualidad, en un entorno económico mucho más consolidado y estable, con una inflación prevista a 4 años que acumularía un 8%, vamos a plantear unos incrementos que estarían por encima de la citada inflación prevista, para el mismo periodo. Concretamente un 12%, distribuido de la siguiente manera:

3% - 2027
3% - 2028
3% - 2029 y
3% 2030.

Este 12% supone, en acumulado real, un 12,55%.

Si tenemos en cuenta el porcentaje de incrementos acumulados del convenio actual y el del propuesto, situaríamos un incremento del 31,63%, es decir, que solo en estos dos últimos Convenios habríamos incrementado casi en un tercio los salarios.

En cuanto al poder adquisitivo, los IPCs anteriores y los previstos, también en términos agregados y para el mismo periodo, nos llevarían a una inflación acumulada del 21,35%, (2023-2030) lo que reportaría una ganancia de poder adquisitivo de más de 10 puntos (10.28)

QUINTO.- Por parte de FeSMC-UGT se señala inicialmente que más allá de escuchar a las organizaciones empresariales, está en la Mesa para negociar el convenio y, desde el respeto y la lógica discrepancia, traslada sus planteamientos.

Señala que su organización sigue trabajando en elaborar una plataforma conjunta para la próxima reunión. Continúa afirmando que rechaza que se califiquen como “costes” lo que son derechos y respalda, por ejemplo, la ampliación del permiso por fallecimiento (con apoyo de su organización confederal). Recuerda que cuando se recortaron derechos y se impuso una reforma laboral sin consenso, la Mesa guardó silencio; entiende la preocupación por los costes, pero viene a hablar de derechos.

Considera asimismo imprescindible incorporar al convenio nuevas ocupaciones vinculadas a la tecnología —operadores de drones, gestores de seguridad tecnológica y otras funciones adscritas a empresas tecnológicas— hoy con escasa regulación.

Señala a continuación que la vigencia del convenio dependerá de los logros alcanzados. En materia de pluses, no procede agruparlos; incluso podría crearse algún plus específico y mejorar los existentes. Afirma igualmente que no aceptará cambios en IT que reduzcan derechos: ese debate, de darse, es intersectorial y con matices distintos.

Sobre la falta de vigilantes, sostiene que no se debería traer personal de fuera de España con las actuales tasas de desempleo. El problema es de retención: jornadas excesivas, rotaciones y cambios indiscriminados de cuadrantes que empujan a abandonar el sector.

En relación a la reducción de jornada debe abordarse en la negociación colectiva y, en el ámbito de la seguridad, si no se legisla, su aplicación resulta casi imposible. Bienvenida vía convenio o, en su caso, mediante norma que obligue a quienes se resisten a dicho proceso.

Considera necesario tratar la subrogación, especialmente en transporte de fondos. Asimismo, tampoco se opone a situar al personal tecnológico bajo el paraguas del convenio.

Aproser trasladó varios asuntos sobre los que manifiesta lo siguiente: habría querido debatir en la mesa prevista en el convenio que finalmente no se abrió el transporte de fondos pero este no debe usarse para dilatar la negociación del convenio; y las propuestas sobre ese subsector han de abordarse en la mesa específica comprometida para diseñar el futuro del sector de forma global.

Agradece que se haya aterrizado la propuesta económica a 4 años con un 3% de incremento y, más allá de fijar la plataforma conjunta, valorará lo hablado, si bien entiende que en un convenio a cuatro años debería aspirarse a ser más ambicioso.

SEXTO. - Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se expresa igualmente estar a la espera de culminar el proceso de conformación de una plataforma conjunta, siendo que durante el transcurso de la presente reunión ha seguido recibiendo propuestas desde territorios de su Federación donde se evidencia el interés y la expectativa que ha suscitado este proceso de negociación como herramienta para dar esa dignificación que venimos reiterando es esencial para atraer personal al sector y al mismo tiempo las múltiples ineficiencias de la regulación convencional bien por no dar soluciones claras, por tener elementos económicos muy precarios o por ser una fuente incesante de conflictividad judicial, cuestión que no está solo en la regulación convencional sino en la práctica desarrollada por la gran mayoría de las empresas que buscan por la vía de los hechos beneficiarse de una regulación ambigua.

Tras escuchar a las patronales de nuevo en esta reunión cree que la fundada expectativa de las personas trabajadoras puede quedar defraudada. Los planteamientos realizados por las patronales entran en la tradición del trueque: "yo doy A a cambio de B". Este modelo de negociación no es el propio de la negociación colectiva ni es el apropiado en ese contexto que relataba la propia patronal en las reuniones anteriores y en esta sobre la falta de personal. El Convenio que este sector precisa es un convenio ambicioso, que aborde con antelación las necesidades del sector, que mejore la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que retribuya adecuadamente la actividad que desarrollan, que compense las especiales circunstancias en que se desarrolla el trabajo (jornadas, fines de semana, noches,...), pues es uno de los sectores donde esos elementos están peor retribuidos.

Recuerda, además, que el reciente anuncio de la tramitación de la creación de un nuevo permiso por vía legal —no negociado— es una evidencia más de que la negociación colectiva no está siendo eficaz para garantizar condiciones mínimas: así lo refleja la continua necesidad de integrar la normativa y la jurisprudencia europeas, o la resistencia a una reducción de jornada que previsiblemente acabará imponiéndose, la negociación colectiva no está dando las respuestas que requiere el mercado de trabajo y es necesario que lo haga y se anticipe para evitar costes

"inesperados". Cuando se invoca el "coste del absentismo" no se analizan sus causas y se computan como absentismo, supuestos que no lo son. No hay "bajas fraudulentas", sino situaciones de fatiga que llevan a aceptar una merma retributiva por la configuración de los complementos; si se está de baja es por necesidad, y si se disfrutan permisos es porque están regulados y no deben limitarse arbitrariamente. También incide en la ausencia de relevo generacional por las trabas a la jubilación parcial.

Comisiones Obreras no entrará en una lógica de intercambio; propugna un convenio plurianual que consolide la senda de dignificación del sector y retribuya adecuadamente el trabajo realizado, recordando que son las empresas quienes concurren a la baja en licitaciones públicas. El convenio anterior fue una primera piedra; son precisos nuevos avances. Resolver las disfunciones no es sencillo por determinadas "ingenierías" empresariales —paradigmático, el día de asuntos propios— que quebraron la confianza y que es preciso reconstruir.

La plataforma que Comisiones Obreras del Hábitat va a presentar, y que espera sea consensuada con otros sindicatos, será amplia, si bien hay cuestiones inaplazables que deberán abordarse de forma expresa. Sobre esa base, se explorará el ámbito y las condiciones para alcanzar un acuerdo, remarcando la importancia de que las organizaciones del sector sean las que se autorregulen, para evitar impactos por verse regulados desde el exterior.

SÉPTIMO. – FTSP-USO coincide con las intervenciones previas y, sin ánimo de reiteración, centra su atención en las incapacidades temporales (IT). Observa que se insiste en el coste sin analizar suficientemente sus causas y propone un enfoque práctico.

De los datos disponibles se desprende que los mayores índices de IT se concentran en centros especialmente exigentes —nodos suburbanos, grandes superficies, RENFE/ADIF—, donde los cuadrantes superan significativamente el número de días trabajados y la presión física y mental es muy elevada. Tampoco se aborda con rigor la casuística que conduce a la IT (p. ej., riesgos de agresiones). La combinación de estas condiciones y la estructura retributiva empuja a esa situación.

En consecuencia, plantea las siguientes medidas, sin merma salarial: En centros con alta incidencia de IT, a) limitar la jornada a un máximo de 8 horas b) a no más de 18 días de trabajo al mes. tomando como referencia sectores donde el cómputo mensual de días trabajados se sitúa, de forma orientativa, en torno a 14–17 y c) Establecer rotaciones o traslados periódicos para evitar permanencias prolongadas en servicios de alta tensión. FTSP-USO subraya que, sin estas medidas, el debate queda reducido a la contención del coste de la IT, sin atacar las causas que lo generan.

OCTAVO. - Desde la CIG, se señala que la parte empresarial después de la dramática descripción de la situación del sector realizada en la pasada reunión, debido en varios motivos y más esencialmente; en la escasez de mano de obra, en los problemas del traslado de costes en los contratos del sector público por la aplicación de la norma de desindexación y ante una posible reducción de jornada, en la reunión de hoy sigue en la misma línea, ahora con el anuncio de posibles nuevos permisos publicados esta semana, costes de administración, una redacción con más garantía jurídica sin tener en cuenta el fondo en el momento que se negocia, sino que después se pretende pervertir la norma. Persisten en los problemas de la subrogación por la doctrina SOMOZA, e insisten en la escasez de la mano de obra y la IT debido a los costes empresariales. Igualmente se insiste en la dificultad del momento que atraviesa el transporte de fondos: definitivamente, más de lo mismo.

En este momento realizan una propuesta concreta; de vigencia de 4 años y un incremento de 12% acumulado distribuido en un 3% anual. Ya anuncia su organización su oposición a estas propuestas por ser totalmente insuficiente; dicha propuesta para nada favorece que el sector sea atractivo, ni que se logre un "efecto llamada" a nuevas incorporaciones, sino todo lo contrario.

Pues bien, desde su perspectiva, la CIG considera que presenta una plataforma ambiciosa, con una serie de propuestas orientadas a recuperar los derechos recortados en las negociaciones de los convenios anteriores y a incluir un incremento de salarios que permita compensar la pérdida de

poder adquisitivo. Se debe hacer atractivo el sector, para eso hay que dar un salto cuantitativo importante en este sentido. En su opinión, venir aquí a lamentarse del incremento del SMI, cuando hay varias categorías en el actual convenio que se quedan por debajo del mismo pone de manifiesto la precariedad existente y que la distancia salarial entre categorías se recorta a pasos agigantados. Mantener la subrogación y mejorarla será una prioridad como no puede ser de otra manera, así como, se debe realizar una nueva redacción de la jubilación parcial, que garantice la salida del sector en el momento que se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Añade que su organización apuesta por una equiparación al alza del plus de peligrosidad. De igual manera, entiende que la reducción de la jornada tiene que ser una prioridad y el descanso de dos fines de semana al mes, para poder conciliar la vida laboral con la familiar, así como, mantener la jornada garantizada en el transporte de fondos.

Continúa señalando que la CIG, como manifestó en la anterior reunión, va a proponer: un convenio con una vigencia de dos años, con cláusula de ultraactividad y revisión salarial, que incorpore nuevos pluses (DESA, utilización de vehículo, idiomas, turnicidad, nuevas tecnologías), con complementos de antigüedad revalorizables, con equiparación, al alza, del plus de peligrosidad consolidado para todos los vigilantes de seguridad durante la vigencia del convenio. Que los pluses de trabajo nocturno, fin de semana y festivos tengan un valor del 25% del precio de hora ordinaria, que el plus de fin de semana y festivos se amplíe a los grupos funcionales de personal operativo B), no habilitados, personal mecánica-electrónica, oficios varios y subalterno. Así como la recuperación en 15 pagas de los pluses de vestuario y transporte.

Por otra parte, propone un incremento salarial del 8% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, y que en aquellas categorías en las que el salario base sea inferior al SMI se tendrá que respetar este como salario base, la modificación del artículo 55 de descanso anual compensatorio, pasando de 96 a 110 días y el complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.

Otra de las prioridades de su organización es la reducción de la jornada a 1568 horas anuales, a razón de 35 horas semanales con nueva redacción del artículo 52, la ampliación de permisos en días laborables de las licencias por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica, tres días de asuntos propios remunerados y licencia para acompañamiento de menores de 12 años a consultorio médico y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

Por último, indica que demanda un compromiso para iniciar la negociación de un convenio gallego de seguridad privada.

Finalmente, señala que remite la plataforma completa por correo electrónico al secretario de la Mesa para que la adjunte al acta y la envíe a cada una de representaciones sindicales y empresariales de la mesa.

NOVENO. - ELA insiste en su compromiso de negociar un convenio de ámbito autonómico. Considera que los convenios precedentes no supusieron avances y que el marco se ha degradado, apreciación que se acentúa ante la propuesta del 12 % planteada por APROSER.

En definitiva, sostiene que las revisiones salariales deben acompasarse al IPC y aboga por un nuevo redactado del convenio que además de una recuperación económica más ambiciosa que restituya el poder adquisitivo perdido, contemple, entre otras cuestiones, la ampliación de permisos retribuidos, la reducción de jornada y el compromiso efectivo con los contratos de jubilación parcial. Estas medidas, a su juicio, contribuirían a la dignificación del sector y de sus profesionales.

En definitiva, observa que la patronal tiende a escudarse en incrementos de costes sin traducirlos en mejoras para las personas trabajadoras.

DÉCIMO. – Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales que matizan el contenido de lo expresado previamente, se fija el próximo 20 de octubre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.45 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. VÍCTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
Doña MARÍA REYES VALDÉS VERELST
D. JUAN MONTERO LÓPEZ
D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
Doña PILAR ALBACETE REDONDO
Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
Doña LUCÍA GRASA ROYO
D. JAVIER POVEDANO URÉS (Asesor)
D. LORENZO GALLARDO ARIAS (Asesor)
D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)
D. JOSÉ ORDAS LAFARGA (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
D. MANUEL ALCEDO BAEZA

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

ANGEL GARCÍA MARCO
JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
JULIO ESPEJO PALACIOS
ISIDRO CAMPO NAVARRETE
SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
ANTONIO RUÍZ JIMÉNEZ (Asesor)
JUAN PEINADO DE MIGUEL (Asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO

D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. GERARDO ROMÁN INGLESÍAS
D. JUAN DÍAZ RODRÍGUEZ (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESÍAS SÁNCHEZ
D. ALBERTO FERREIRO IGLESÍAS (Asesor)

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY





HOJA DE AFILIACIÓN

RELENAR CON MAYÚSCULAS – MARCAR CON X LO QUE PROCEDA

DATOS PERSONALES:

DOCUMENTO DE IDENTIDAD -
(DNI o NIE)

NOMBRE

APELLIDOS

SEXO ☐ Hombre ☐ Mujer ☒ Otro

PROFESIÓN
(Vigilante de Seguridad, Auxiliar u Otro)

DIRECCIÓN

PROVINCIA

E-MAIL
☒ ALTA ☐ BAJA ☐ MODIFICACIÓN

FECHA / /

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 tramitar su afiliación si falta 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 Catalunya, y podrán ser utilizados con las siguientes finalidades: mantenimiento de la relación como afiliado/a, emisión de carnet, emisión de la cuota sindical - al 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 spsof@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 Passatge d'Aloi, nº 9

Población Barcelona

Código Postal 0 8 0 4 1

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

FECHA / /

NOMBRE AFILIADO/A

DOCUMENTO DE IDENTIDAD -

LOCALIDAD

FIRMA DEUDOR/A

Ruego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se descuente de mi 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.

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



facebook

Sindicato.SPS



SEDE SOCIAL

PASSATGE D' ALOI
Nº9
08041- Barcelona

Teléfono

93 433 46 49

E-mail

spsc@spseguridad.org

WEB

www.spseguridad.cat

Dep.Legal: B 11080-2005

SINDICATO PROFESIONAL DE SEGURIDAD SPS TU SINDICATO



Affiliate!!!

www.spseguridad.org

¡¡ ATENCIÓN COMPAÑEROS !!

Apoyamos cualquier iniciativa para montar secciones sindicales de SPS en tu empresa.

Si quieres presentarte en las elecciones como representante de SPS
llámanos y te informaremos.

Tel. +34 672 33 68 36

HORARIO DE OFICINA VERANO

JUNIO-JULIO-AGOSTO

Mañanas **LUNES a VIERNES**
09:00 a 14:00



TARDES CERRADO

HORARIO DE OFICINA

Mañanas **Lunes a Viernes**
09:00 a 13:00

Y

Tardes Lunes a Jueves
16:00 a 19:00



El sindicato SPS no se hace responsable de las opiniones vertidas por sus colaboradores en esta revista