

ACTA N° 3

Siendo las 10 horas del 24 de septiembre 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

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO.- FesMC-UGT inicia su intervención señalando que para su organización sigue siendo necesario abordar una negociación colectiva que regule las condiciones de los próximos años y que añada los siguientes elementos con una mayor concreción del redactado del convenio colectivo: subrogación sobre los jubilados parciales, uniformidad, abono de la nómina en un plazo máximo de pago, concreción de determinados pluses, mejor adaptación sobre permisos, temporalidad en la entrega de cuadrantes e IT y sus conceptos de cálculo.

De igual manera entiende que el propio redactado debe avanzar en materia de igualdad, así como abordar elementos de desconexión digital. También debe recoger el compromiso de las partes de avanzar hacia la aplicación de coeficientes reductores adaptados a la legislación futura que ejerzan un debate suficiente entre las partes para avanzar en mecanismos de jubilación anticipada.

Considera que las partes deberían adoptar un compromiso expreso de reapertura de la mesa de Fomento para explorar nuevamente la situación de la seguridad privada en determinados servicios dependientes del ministerio de Fomento para adecuar o mejorar las condiciones actuales en materia laboral y también en materia de autoprotección durante el desarrollo del servicio.

De igual forma, situaciones como las que vienen aconteciendo en determinados contratos de seguridad privada como la situación de los CETIs deberían abordarse desde el conjunto del sector dentro de la concertación social.

Todo ello debería situarse en el contexto de una negociación colectiva enmarcada en un período de vigencia de 2 a 3 años y con unos incrementos salariales que deberían dar un salto situándose por encima de las medias que se vengán aplicando en la negociación colectiva en nuestro país.

Finaliza señalando que esta es la posición sobre cómo afrontar la negociación colectiva por parte de FESMC-UGT que choca frontalmente con la pretendida por la patronal, a la luz de sus palabras de la anterior reunión de la Comisión Negociadora. Para FeSMC-UGT, una negociación que recogiera solamente el convenio a un año solo se podría contemplar desde el compromiso de que en el supuesto caso de llegar a un posible acuerdo, se dejara la negociación abierta para seguir explorando períodos de convenio más amplios así como todas aquellas materias que deben seguir explorándose sin dilación como elementos de anticipación al cambio.

La situación de país, así como la falta de empatía por parte de determinadas empresas y determinados clientes no deben impedir incrementos razonables de salarios tanto en un posible marco transitorio de negociación a un año como en una Mesa capaz de explorar las necesidades de la seguridad privada de los próximos años.

SEGUNDO.- Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención destacando que la representación de FeSMC-UGT ha expresado posiciones comunes en las que ya se ha intentado trabajar conjuntamente en la elaboración de la plataforma, siendo por ello compartidas por su organización. Incide, en todo caso, en la trascendencia de que el convenio tenga una visión de

conjunto y de futuro sea cual sea el formato, abordando materias que complican el día a día de los trabajadores del sector y su relación con las empresas que valora como demasiado conflictiva para lo que debería ser, en particular, en comparación con otros sectores; lo que se debe a errores estratégicos que el convenio debe intentar resolver. Todo ello al margen de la importancia del incremento salarial como nudo gordiano de cualquier proceso negociado. Comparte que CCOO ha tenido muy diversas peticiones de sus territorios que hay que acomodar en una posición razonable y lógica sobre la que se pueda realmente negociar. Una negociación muy difícil en un convenio de una duración de un año. Reitera finalmente su compromiso de remisión de una plataforma conjunta con el resto de organizaciones sindicales estatales representadas en la Mesa tan pronto como sea posible.

TERCERO.- FTSP-USO expresa al inicio de su intervención su apreciación de que las tres organizaciones sindicales estatales coinciden en el mismo problema, consistente en la complejidad de la necesaria integración de las reivindicaciones recibidas de sus distintos territorios en una plataforma de su organización que pueda posteriormente incorporarse a una plataforma común de diversos sindicatos. Espera, en todo caso, poder culminar dicho proceso en los próximos días. Finaliza su intervención mostrando su coincidencia con los aspectos expresados desde UGT sobre necesaria modificación del texto del Convenio.

CUARTO.- Desde ELA se coincide en que la falta de concreción del texto del convenio conduce a un trabajo titánico de los órganos laborales. Una inseguridad jurídica que acaba afectando a los trabajadores. Reitera que, en su opinión, el gran problema es la ausencia de prioridad aplicativa de un convenio de ámbito infraestatal que disminuye las condiciones en el País Vasco y que acaba siendo negativo para las empresas. Apunta, como ejemplo, que en los contratos licitados por las AAPP, si las condiciones salariales fuesen superiores, manteniéndose el porcentaje de beneficio industrial en términos porcentuales, de ello se derivaría un mayor beneficio en términos absolutos para las empresas. Insiste, por ello, en su planteamiento, porque considera que esa prioridad aplicativa es la vía de la mejora de las condiciones de los trabajadores

QUINTO.- Por parte de la CIG, señala que después de este convenio de transición, en el cual para su organización no se avanzó en ningún sentido, amparado en la crisis sanitaria que sirvió como justificación para su firma, se ve a dónde nos lleva ahora y espera que no nos lleve a repetir errores pasados.

Por su parte, considera que la plataforma que presenta es ambiciosa y como apuntó en la pasada reunión, se basa en tres pilares fundamentales: la recuperación económica, avance en lo social y la dignificación del sector, adecuándose a las realidades cambiantes de la actualidad. Este es el motivo por el cual este convenio debe tener en cuenta nuevos pluses adecuados a la realidad actual.

Además, entiende que es el momento de la equiparación al alza del plus de peligrosidad, ya que esto supone una grave discriminación, que se debe corregir. Otra de las prioridades es la disminución de la jornada anual y la recuperación de aquellos conceptos que se vieron minorados en negociaciones anteriores. Igualmente, considera que se debe pensar en una salida digna al personal con edad avanzada, así como hacer atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales.

Es necesario, por ello, un convenio que contemple estas cuestiones. Por esto, las principales propuestas en las que se sustenta su plataforma son las siguientes:

- Vigencia: 2 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 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.
- Complemento de antigüedad revalorizable.
- 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.
- Incrementar 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 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.
- 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.
- Creación de un Fondo de Pensiones.
- Compromiso de la negociación de un Convenio Gallego.

Finaliza su intervención con el compromiso de remitir la plataforma completa por correo electrónico al secretario de la mesa para que la adjunte al acta y la envíe a cada una de las representaciones sindicales y empresariales de la mesa.

SEXTO.- El representante de APROSER comenta que estudiarán atentamente la documentación a remitir a la que ha aludido la representación social, y anticipa que el contenido del Preámbulo del actual convenio, que evita reproducir en aras de dotar de agilidad la sesión, seguirá siendo la referencia para su valoración.

Todo ello, sin descartar que, a corto plazo, se pueda iniciar el estudio de cualquier tema incluido en las plataformas presentadas tanto por la parte social como por la patronal, en su caso, se muestra favorable a retomar en este momento aquellas materias que quedaron esbozadas en dicho Preámbulo en su párrafo octavo (dado que en aquel momento solo se pudo llegar a acuerdos en el registro horario o mecanismos referidos actualizaciones del SMI), esto es, temas referidos a la igualdad, la jubilación anticipada, el transporte de fondos y gestión del efectivo y la regulación del teletrabajo o, en su caso, empezar este estudio por acuerdos inmediatos sobre desconexión digital.

Igualmente, aquellas materias contempladas en el actual Convenio Colectivo que con una mejor redacción eviten conflictividad por interpretaciones ambiguas y, en última instancia, procesos de judicialización que podrían haber sido evitables.

Jorge Salgueiro, desde FES, se suma y comparte las intervenciones de la representación empresarial. Apunta, en todo caso, que la situación empresarial ha empeorado en la

problemática de la subrogación. Incide en el muy importante incremento del coste salarial (hasta un 13% según el INE), elemento adicional en un contexto que aconseja un convenio puente que aborde situaciones concretas que permitan actualizar conceptos como pluses, gastos, pero insistiendo en la importancia de considerar la situación actual y de los procesos concursales que están atravesando muchas empresas.

SÉPTIMO.- Desde ASECOPS se inicia la intervención señalando que desde la situación del año pasado, se ha conseguido un logro muy importante, mediante la vacunación de más del 70% de la población, favoreciendo la reactivación económica. Pese a la mejora sanitaria es aconsejable aprender de la experiencia pasada y ser prudentes en lo que se refiere a realizar pronósticos sobre el final de la pandemia.

Considera que es oportuno traer a colación lo que indica el Banco de España en su B.E. 2/21 :“el grado de incertidumbre sigue siendo alto. En primer lugar, en el terreno epidemiológico, subsisten los temores acerca de la posibilidad de que la elevada circulación del virus en amplias regiones del mundo puede dar lugar a la aparición de nuevas variedades que sean resistentes a las vacunas, lo que en la medida en la que comportara un mantenimiento de las restricciones a los viajes, tendría consecuencias adversas sobre los flujos turísticos. En segundo lugar, un hipotético repunte de las insolvencias empresariales conduciría a una pérdida de empleos y, posiblemente, a un deterioro del capital de las instituciones financieras, lo que podría incidir desfavorablemente sobre la capacidad para la concesión de crédito”.

También señala que es conveniente tener en cuenta que están empezando a aparecer algunas consecuencias sobrevenidas como efectos directos o indirectos de la pandemia. Señala que ya se están dando situaciones de grave desabastecimiento de componentes electrónicos y chips semiconductores, que están creando una crisis sin precedentes, sobre todo en el sector de la automoción, algunos de cuyos fabricantes se han visto obligados a interrumpir su producción y a tener que utilizar la vía de los ERTES. Se constituye, por ello, un nuevo frente de total incertidumbre, tanto en lo que se refiere a su alcance como a su duración.

En el sector de la seguridad privada se sigue muy interesados en encontrar solución a otra incertidumbre generada por la Sentencia nº 873/2018, de 27 de septiembre, del Tribunal Supremo, Sala Cuarta, que cambió la doctrina jurisprudencial que venía aplicando sobre la responsabilidad, pasando del sistema de responsabilidad establecido en el Convenio Colectivo, según el cual, la empresa saliente respondía como único y exclusivo obligado de los pagos y cuotas hasta el cese en la adjudicación, de las deudas que tuviera y de la liquidación. Mientras que la empresa entrante solamente asumía la obligación de subrogar a los trabajadores. Con el nuevo criterio jurisprudencial establecido por la referida sentencia a la empresa entrante, a efectos prácticos, se le aplica la sucesión de empresa del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta situación que genera incertidumbre e inseguridad, exige una modificación legal del artículo 44 y 42 del ET y de la LGSS, sin embargo, no se ha logrado todavía y con ello se están produciendo importantes problemas y perjuicios.

En la negociación del actual Convenio concurren, por ello, circunstancias diferentes a las del pasado año; se siguen produciendo grandes incertidumbres. Actualmente, en concreto, es inquietante el incremento de los concursos de acreedores en 2021. Según el informe del Colegio de Economistas, Fomento del Trabajo y FEPIME, los concursos de acreedores han aumentado entre enero y agosto de 2021 un 28,34% respecto a los datos anteriores a la pandemia. Se han contabilizado un total de 1.116 concursos de acreedores en dicho período. Un informe que indica que Cataluña, junto con la Comunidad de Madrid y la Comunidad Valenciana superan el 50% de los concursos de acreedores, en el conjunto del estado.

En todo caso, ateniéndonos a estos datos y a otros relacionados con la evolución del PIB, se hace un llamamiento desde ASECOPS a todas las partes para que se consideren estas circunstancias en la negociación.

Considera que hay puntos de vista muy aproximados dentro de la Comisión Negociadora respecto a los siguientes aspectos: avanzar hacia el cambio, convenio que signifique un avance real, cambios necesarios para adaptarse a nuevas realidades, cambio necesario para garantizar un sector más atractivo, hacer la profesión más atractiva, mayor reconocimiento social, dignificación del sector, mejorar la formación, mejor retribución, coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación, prejubilaciones o jubilaciones anticipadas, dar salida anticipada a los de más edad, plazo de 3 años, mirada a largo plazo, mayor duración y contenido cuando las circunstancias lo permitan, Convenio nuevo abordando cuestiones de mucho calado, plazo largo.

Por otro lado, está sobre la mesa la apuesta por un convenio puente de corta duración con independencia de permitir abordar un proceso de mayor contenido y duración cuando las circunstancias así lo permitan, deseablemente a lo largo del próximo año.

OCTAVO.- FeSMC-UGT reitera su apuesta por una mesa de negociación abierta; una mesa que sea capaz o no de acordar convenios a corto o largo plazo. Sobre la subrogación situada en el convenio, desde UGT no se va a modificar ni un ápice su redactado; la sucesión de empresas ha sacado a la luz la transformación que necesita el sector y que merece mantener mesas de negociación abiertas capaces de subir salarios y cambiar el modelo de seguridad en nuestro país necesario para la adaptación al cambio.

NOVENO.- Comisiones Obreras del Hábitat muestra su preocupación por lo señalado en distintas intervenciones. Entiende que no pueden aislarse los datos y que no parece pertinente extrapolar aspectos de otros ámbitos económicos que carecen de correspondencia y vinculación con los aspectos más relevantes del actual proceso negocial. Señala que, en su opinión, lo importante es anticiparse, analizar los problemas que tiene el sector, como la situación del transporte de fondos, que debe valorarse en función de la evolución del efectivo o la concentración bancaria, el problema de envejecimiento de las plantillas o la necesidad de abordar los coeficientes reductores. Cuestiones todas que solo pueden solucionarse mediante una adaptación del convenio colectivo. Porque la seguridad privada es un sector esencial para la sociedad que debe empujarse hacia un reconocimiento social y una remuneración adecuada. Reitera, finalmente, su llamada a una actuación conjunta del sector.

DÉCIMO.- FTSP-USO señala en su segunda intervención que no puede trasladarse determinadas circunstancias derivadas de una competencia desleal entre las empresas a los trabajadores, por cuanto abordar la resolución de esos aspectos corresponde a las propias patronales. Coincide con la necesidad de mantener una negociación abierta que debería ubicarse en el contexto de una Mesa de Diálogo entre trabajadores y empresarios en la que poder abordar las necesidades de reconversión sectorial derivadas de la evolución tecnológica que va a afrontar inexorablemente el sector.

UNDÉCIMO.- Desde ELA se comparten las intervenciones sindicales previas en cuanto a la Sentencia Somoza que preocupa realmente por el incumplimiento de las empresas de respeto del convenio estatal. Reafirma su acuerdo en situar al sector en planteamientos de futuro como consecuencia de la digitalización que exige una máxima creatividad. Insiste en la necesidad de un trabajo conjunto, para ello, entre patronales y trabajadores.

DUODÉCIMO Por parte de la CIG, tras las intervenciones de la parte empresarial, entiende que escuchar que la doctrina SOMOZA tiene la culpa de dificultar la subrogación es sorprendente, cuando esta sentencia se produce por los incumplimientos empresariales de empresas existentes en el sector, que produjeron esta situación. También quiere manifestar su desacuerdo en la propuesta de otro convenio puente de un año, ya que esto solo sirve para seguir parcheando una situación de todos conocida. Por eso, su organización apuesta por una profunda renovación y reconversión del sector; de ahí la propuesta que presenta, que sí es ambiciosa pero también es real y necesaria.

DECIMOTERCERO.- El representante de APROSER se ratifica en que su Organización va a estudiar cualquier alternativa razonable y viable, tanto en el fondo como en la forma, que favorezca el poder llegar a un acuerdo global en muy corto plazo.

DÉCIMOCUARTO.- Por parte de ASECOPS muestra su acuerdo en la reconversión del sector de seguridad privada, como así viene reiterando en casi todas sus intervenciones. Eso también exige plasmar la visión y futuro del sector en un nuevo convenio al que hay que orientar hacia un largo plazo.

DECIMOQUINTO. Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora para el miércoles 29 de septiembre a las 16.30 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. La secretaría remitirá a cada organización el Acta final acordada por las partes en un correo electrónico que cada una de ellas habrá de devolver haciendo constar expresamente su conformidad con su contenido y que formará parte del Acta.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

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

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 D. RAMÓN LÓPEZ PÉREZ
 D. MARTA VILLACIÁN FERNÁNDEZ
 D. MANUEL PÉREZ GIL (asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. ANGEL GARCÍA MARCO
 D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
 D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
 D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
 D. PEDRO SÁNCHEZ CATALÁ
 D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
 D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (asesor)
 D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ (asesor)
 D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO (asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

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

FTSP-USO:

D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
Doña MARÍA DEL CARMEN LÓPEZ CASTILLO
D. ROBERTO SERRANO MARTÍN
D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO (asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ
D. ANDONI IRIONDO OTXOTORENA (asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE
D. MARIO TEIJO RAMA (asesor)

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY