

## ACTA Nº 4

En Madrid, siendo las 9 horas del 23 de septiembre de 2020, se reúnen, por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes adoptan los siguientes

### ACUERDOS y FIJACIÓN DE POSICIONES

**PRIMERO.-** Inicia su intervención APROSER insistiendo en la existencia de un escenario de incertidumbre e incluso de pesimismo todavía mayor del que existía al inicio de las negociaciones. Y que, sin embargo, desde distintas posiciones iniciales, todas las partes han considerado imprescindible mantener un necesario diálogo permanente, intentando cerrar un nuevo convenio colectivo por los motivos expuestos en anteriores sesiones de esta Mesa. Considera, asimismo, en su opinión, que todas las partes siguen reivindicando la salvaguarda y dignificación del sector, dando medidos pasos hacia delante aun en las peores condiciones, lanzando con ello un mensaje de que esta actitud se quiere que quede consolidada a futuro, y esto sólo es posible a través de acuerdos en la negociación colectiva.

Continúa apuntando que esta situación mantenida de absoluta incertidumbre hace cada vez más aconsejable que tanto el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo, como la duración de vigencia del mismo, no se dilaten en el tiempo. Y, por ello, sigue considerando lo más adecuado pactar una vigencia de enero a diciembre de 2021, lo que lleva a su representación a tener que centrarse fundamentalmente en los aspectos económicos y, de esta manera, tener más tiempo para poder intentar valorar la evolución prevista a corto y medio plazo.

Considera igualmente que este planteamiento es compatible con el hecho de que en este proceso no se debería renunciar a abordar otras cuestiones importantes donde se estime que sea factible llegar a un acuerdo, dentro del plazo previsto, como el tema del Registro Horario, el funcionamiento a futuro de la Comisión Técnica de Redacción (dada la multiplicidad de normas que aparecerán en el futuro inmediato y tener que buscar fórmulas de adaptación del texto) o el mecanismo de actualización salarial ante posibles incrementos del SMI. Apunta que de estos dos últimos temas (nuevo apartado de la Comisión Técnica de Redacción y actualización en función de posibles incrementos del SMI) se distribuirá una propuesta para poder ser debatida en la próxima sesión.

Recalca nuevamente que considera que, en todo caso, quedarían todavía regulaciones pendientes necesarias para el sector. Apunta que se hace necesaria la adaptación del convenio a la reciente regulación del teletrabajo, dar un nuevo impulso para avanzar en la plena y efectiva igualdad de las personas trabajadoras, la negociación de propuestas que hagan posible una jubilación más acorde con la singularidad de la seguridad privada, así como, entre otros, encontrar soluciones que hagan sostenible la actividad del transporte de fondos y gestión del efectivo. Cuestiones que considera que deben ser abordadas con la mayor diligencia posible para la sostenibilidad y mejora del sector, fijándose para ello un calendario que permita iniciar en algún caso, y proseguir en otros, los trabajos necesarios para poder llegar a acuerdos que puedan incorporarse a la mayor brevedad al Convenio.

Apunta a continuación que se han presentado a esta Mesa por algunos representantes de la parte social plataformas de negociación que contemplan tratamientos muy concretos para una gran cantidad de materias. Reiterando el agradecimiento por el esfuerzo de identificación de las mismas y la concreción en su formulación, considera que exigen un tiempo de estudio y debate del que no se dispone y, a su vez, y sin entrar en el fondo de las mismas, un coste económico absolutamente inasumible, y más justo en este momento por los motivos que ya se han expuesto reiteradamente.

Adicionalmente, la representación empresarial se vería obligada en este momento, lo que nunca ha sido su intención, a introducir también su propia plataforma de negociación, basada fundamentalmente en planteamientos relacionados con mejoras directas en la productividad, como, y sin ánimo de ser exhaustivo, encontrar soluciones al impacto de los importantes incrementos vegetativos de costes derivados de la antigüedad, medidas que mejoren los más que preocupantes ratios de absentismo laboral, o la problemática generada con los cambios propios del paso del tiempo en el negocio del transporte de fondos y la escasa adecuación a los mismos del mantenimiento inalterable de la regulación de la jornada. Señalar que, por ello, ya antes de iniciar las negociaciones, se descartó por parte de APROSER incluir en este proceso de negociación plataforma alguna, y centrarse en los tres temas prioritarios referidos al inicio de su exposición.

Considera que, si al coste actual solo de alguno de estos impactos citados, se adicionan las medidas adoptadas en relación con la dotación de equipos de Protección Individual y prevención de contagios en general asumidos durante el año 2020 y que habrá que mantener en el futuro, se iniciaría 2021 ya con un coste empresarial que pudiera estimarse en algo por encima del 1%, y al que habrá que añadir el incremento que finalmente se pudiese pactar en esta negociación para el mismo ejercicio.

Por este motivo APROSER ratifica que el incremento propuesto del 0,5%, con una inflación prevista tendente a 0, es un porcentaje más que razonable en este momento, y que supone un importante esfuerzo habida cuenta de la situación actual y prevista por la que están pasando y van a pasar las empresas de la seguridad privada en tanto en cuanto se mantenga la crisis sanitaria y la derivada crisis económica.

Anna Aisa, desde ACAES/UAS, se suma a lo expresado por el Presidente de APROSER. Jorge Salgueiro, expresando los posicionamientos de FES, ratifica su conformidad con un convenio de duración de un año y un incremento del 0,5%. Hace referencia a la situación de incertidumbre por la que atraviesa el sector que, en todo caso, en su opinión, permite un Convenio de mínimos e igualmente reitera su voluntad continua de diálogo y la necesidad de adaptación al nuevo marco normativo que pueda ser aplicable, en particular, a las empresas integradas en su organización.

**SEGUNDO.-** ASECOPS, reiterando el planteamiento realizado en la pasada reunión, considera que pudiera en todo caso ser razonable un escenario de convenio puente de duración de 1 de enero a 31 de diciembre de 2021, con una subida del 0.5% por las razones ya expuestas y a la vista de la grave situación actual. Todo ello, con independencia del resto de cuestiones que pudieran abordarse conjuntamente, de existir un acuerdo sobre las mismas.

**TERCERO.-** FeSMC-UGT anuncia que en esta reunión se va a presentar una plataforma que se remitirá a la secretaría de la Mesa. Una plataforma que tiene 2 objetivos claros: desde la incertidumbre, una apuesta por un convenio puente a un año que mantenga la negociación pero que, al mismo tiempo, incorpore los aspectos que se estaban abordando sindicalmente de forma conjunta antes del inicio de la pandemia y que deben ser abordados sin dilación una vez superada la situación actual de crisis sanitaria y económica para mejorar las condiciones de los trabajadores representados.

Considera que es conveniente introducir elementos que no conlleven dilatar la negociación. Sobre el registro de jornada, así como la actualización de las tablas al SMI, FeSMC-UGT analizará la documentación que se remita desde la representación de APROSER para dar una respuesta concreta en la próxima reunión.

Entiende que existe una obligación de trabajar sobre la base de un convenio puente de 1 año para no retroceder, pese a la incertidumbre existente. Sin embargo, reitera que el incremento salarial que se presenta por la representación empresarial, queda muy por debajo de un incremento que, como expresó en la pasada reunión, tendría que ser razonable para poder ser aceptable por su organización.

Finalmente, considera que, a partir de una eventual firma, sería el momento de la apertura de las distintas Mesas que precisen una fuerte concertación social dentro de la necesaria reconstrucción de la seguridad privada, manteniendo la empleabilidad con garantías para los trabajadores y trabajadoras del sector.

En definitiva, concreta las propuestas que se incluyen en la plataforma y que serían aplicables para un convenio a futuro, en los siguientes aspectos:

- Un convenio de 3 años de vigencia, con incrementos salariales de un 5% para cada uno de los años (un total de un 15% a lo largo de su vigencia).
- Desarrollo del redactado en materia de Igualdad.
- Desarrollo de la carrera profesional dentro del sector de la Seguridad Privada mediante el reconocimiento de las nuevas especialidades y/o categorías profesionales y la creación de complementos específicos (Ejem. Plus Canero, Plus Acuda, CETI, Infraestructuras Críticas, Pluses aeroportuarios, etc.).
- Desarrollo de la vía de acceso al Sector mediante la Formación Profesional
- Jubilación Anticipada y aplicación de coeficientes reductores para la jubilación
- Transporte de Fondos. Propuestas para garantizar su viabilidad a futuro y la salvaguarda de puestos de trabajo.
- Actualización y mejora de los permisos y licencias y reducción de la jornada anual.
- Subrogación: Revisar este apartado en cuanto a la situación de los jubilados parciales y sus relevistas
- Anticipos: derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado a fecha de la petición de los mismos, incluido las pagas extras.
- Pluses fin de semana y festivo. Generalizar su percepción para todos los trabajadores/as con independencia de categoría y/o tipo de contrato.
- Gratificaciones extraordinarias: se podrán prorratear en doce mensualidades, previa petición por escrito dirigido a la empresa, por parte del trabajador
- Ayudas sociales por natalidad y/o matrimonio o registro de pareja de hecho
- Los turnos de trabajo nunca serán inferiores a cuatro horas y si así fueran se abonarán las cuatro horas completas previo consentimiento del trabajador.
- Las horas extraordinarias se compensarán en descansos o se abonarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores siempre a elección del trabajador. En caso de elegirse el abono, se realizará por la empresa en la nómina del mes siguiente a su realización.
- Actualización del importe de las dietas.
- Reducción a 10 días del plazo de prescripción de las faltas.
- Incorporación de los pluses de transporte y plus de vestuario a las cantidades a percibir en las pagas extraordinarias
- Aclaración y/o incorporación al redactado de todos aquellos consensos existentes tanto en la Comisión Paritaria como en la Comisión de Redactado.

**CUARTO.-** Comisiones Obreras de Construcción y Servicios recuerda al inicio de su intervención que ya presentó en la pasada reunión su plataforma, sobre cuyo contenido se reitera. Igualmente, afirma que analizará y contestará a los planteamientos que presenten tanto APROSER y FeSMC-UGT en la Mesa.

Afirma a continuación que sigue considerando el incremento propuesto desde la representación empresarial inasumible. Por otra parte, señala que en su planteamiento hablaba de una duración del Convenio de cuatro años, aunque manifiesta que podría adaptarse a otro escenario de una menor duración, en función de las condiciones que pudieran proponerse y consensuarse por las partes.

**QUINTO.-** FTSP-USO realiza una reflexión inicial señalando que siendo el planteamiento realizado fundamentado en explorar un convenio puente de una duración de un año, es en ello en lo que deberían centrarse los esfuerzos, más que en las plataformas concretas con propuestas que,

obviamente, también tiene su organización. Entiende que hay que avanzar en temas como registro horario, igualdad, ajuste de las categorías al SMI y considera que sus expectativas de incremento son muy superiores al 0,5% propuesto desde la representación empresarial.

**SEXTO.-** ELA reitera su posición expresada y considera que la patronal se escuda en la crisis sanitaria para hacer un planteamiento que caracteriza por su pobreza.

**SÉPTIMO.-** La CIG, manifiesta que aclarado por la parte empresarial que no va a presentar ninguna plataforma sino que se reafirma en la propuesta realizada en anteriores reuniones, no comparte la propuesta empresarial tanto de incremento del 0,5% como la vigencia. En relación a la propuesta presentada por esta organización sindical, recuerda que se basa en la recuperación económica, avance en lo social y en la dignificación del sector, por lo cual exige la necesidad de abordar las propuestas que planteó en profundidad en su plataforma, con su consiguiente coste económico, ya que un convenio puente como el que se propone no va hacia ningún lado, no queriendo afrontar los problemas reales del sector.

**OCTAVO.-** Se pasa a continuación al análisis de la propuesta sobre registro de jornada presentada a la Mesa:

ASECOPS considera que el Acuerdo sobre registro de jornada, que le ha sido remitido por la Secretaría de la Mesa de Negociación, al ser una propuesta ya tratada por las organizaciones sindicales integrantes de la Comisión de Redacción y a la luz de su examen de la misma, no tendría objeción en su aceptación.

ELA y CIG no se pronuncian sobre la propuesta presentada a la Mesa.

Anna Aisa entiende conveniente una modificación del plazo de la implantación del acuerdo de registro horario, como podría ser establecer la adaptación en los 3 meses posteriores a la publicación del Convenio, entendiéndose que sería un plazo razonable para que las empresas lleven a cabo este proceso y que parece coherente que la entrada en vigor de una exigencia sea posterior a la entrada en vigor del Convenio.

FeSMC-UGT considera que la propuesta de registro de jornada era una propuesta pactada con unas líneas genéricas que da margen de actuación a las RLT al nivel de empresas y a priori, al margen de un análisis sobre la modificación propuesta, la realizada por Anna Aisa pudiera ser razonable.

Aunque Comisiones Obreras de Construcción y Servicios considera que lo coherente es que las disposiciones del convenio se apliquen íntegramente desde su entrada en vigor, no tiene obstáculo en analizar la propuesta de modificación parcial que se presente sobre la regulación del registro horario, que parte de un acuerdo ya alcanzado en la Comisión Técnica de Redacción.

FTSP-USO analizará la modificación de la propuesta de registro horario presentada, aunque, a priori, pudiera ser razonable.

Desde la Secretaría de la Mesa, se remitirá a todos sus integrantes la propuesta con la modificación propuesta para su valoración en la próxima reunión.

**NOVENO.-** Se fija como próximo día de negociación el 25 de septiembre a las 9 horas.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11.30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. La secretaria 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. El correo formará parte del Acta y será remitido, de ser preciso, a las autoridades laborales competentes.