

## ACTA Nº 4

Siendo las 16.30 horas del 29 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 acuerdos.

### MANIFESTACIONES y ACUERDOS

**PRIMERO.-** El representante de APROSER inicia su exposición comentando que su Organización coincide con la parte social en la necesidad de abordar una serie de cambios estratégicos y estructurales en el sector, lo cual, en lo que respecta a la negociación colectiva sectorial, conllevaría la necesidad de abordar un convenio de varios años de duración, objetivo que se intentó llevar a la práctica al inicio de 2020 (con muchos meses de antelación al vencimiento) aprovechando la inercia generada con la firma del anterior Convenio, al que ya se había dotado de una vigencia de varios años de duración.

Continúa exponiendo que, lamentablemente, 2020 se convirtió en uno de los años más negros para nuestra historia, y 2021 se ha ido convirtiendo en una prolongación de incertidumbres en el que, aunque se ha mejorado sustancialmente en el aspecto sanitario, todavía solo lo ha hecho de forma muy incipiente y desigual en los aspectos económicos y de índole laboral.

No obstante, señala, asimismo, que se supo mantener un diálogo permanente y de esta manera lograr sostener la concertación social, aun en un entorno tremendamente agresivo, y con la suficiente diligencia para ocupar un vacío que hubiese sido rellenado, sin duda, con la proliferación de convenios de empresa minusvalorando condiciones económicas y laborales o, como mucho, provocando una congelación salarial, tal como sucedió en buena parte del resto de sectores.

Indica a continuación que ese es el mismo objetivo que propone APROSER para 2022, pero retomando la dinámica finalmente fallida por motivos ajenos de 2020, esto es, adoptar medidas de corto plazo para 2022 y activar de forma inmediata las Mesas de Trabajo establecidas en el Convenio que permitan iniciar ya en el primer trimestre de 2022 una negociación de mucho mayor calado, que propicie un nuevo Convenio Colectivo con el mayor plazo posible de vigencia, permitiendo de esta manera tener el tiempo suficiente para diseñar esos cambios estratégicos y estructurales necesarios para el sector, objetivo común de todas las partes.

Tras trasladar el posicionamiento de APROSER ante cada uno de los temas planteados en las distintas plataformas de la representación social y hacer algunas referencias a la evolución del IPC y los salarios y su impacto en el poder adquisitivo, finaliza planteando un incremento salarial del 1% sobre todos los conceptos en un nuevo Convenio con vigencia para el año 2022, con la posibilidad de incluir también varias de las materias planteadas por la parte social, emplazando a iniciar con carácter inmediato las pertinentes propuestas de redactados.

Desde ACAES (UAS), Anna Aisa, tras sumarse a lo expuesto por APROSER, entiende la necesidad de cambios estructurales, que no caben en la negociación a corto plazo para el 2022, pero que precisa la creación de mesas de trabajo para abordar todos estos aspectos, que permitan convertir a la Seguridad privada en un sector atractivo, que atraiga y retenga el talento femenino, que aborde la dignificación del sector. Todo ello unido a iniciativas para mejorar la percepción social del sector de la seguridad privada.

Desde FES, Jorge Salgueiro, tras la lectura de la propuesta de la plataforma presentada por FesMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat y FTSP-USO, agradece la voluntad negociadora de la representación sindical. Reitera su apoyo a un Convenio puente de un año dadas las

incertidumbres existentes en España que sin duda alguna no van a resolverse muy a corto plazo lamentablemente.

Sobre el contenido de la propuesta de la plataforma presentada por los Sindicatos referenciados, entiende que dichas propuestas no pueden ser abordadas en este Convenio puente, salvo que vengan impuestas normativamente o exista una mala o confusa redacción que aconseje una redacción que dé seguridad jurídica en su interpretación a todas las partes.

Asimismo, entiende que muchas cuestiones propuestas deben abordarse para el futuro en una Comisión de redacción, si se quiere que el convenio represente a todos los trabajadores de la Seguridad privada, no sólo a los vigilantes, regulando condiciones específicas que afectan a los operadores y técnicos de seguridad como profesionales que desempeñan funciones muy diferentes a las de los vigilantes de seguridad.

Finaliza reiterando su oposición a la propuesta de mantenimiento de empleo para los técnicos de seguridad, por considerar que no ajusta a las realidades de dicha actividad, por no hallarse motivada en el ámbito normativo de la seguridad privada y dado que dicha redacción actual contiene un concepto jurídico indeterminado. Respecto de la subrogación reitera finalmente la posición ya manifestada en anteriores reuniones de la Comisión Negociadora.

**SEGUNDO.-** ASECOPS inicia su intervención señalando que el primer apartado de la Plataforma conjunta de los tres sindicatos, bajo el título de vigencia, recoge tres cuestiones esenciales: necesidad de cambios estratégicos y estructurales en el sector, convenio de varios años de duración y centrar esta negociación para el año 2022.

Desde ASECOPS, se lleva a cabo una valoración positiva de este planteamiento, por cuanto abre la vía para empezar a abordar la reconversión sectorial que viene reiterando y que exige actuaciones estructurales y un convenio de largo alcance. Considera que el año pasado hubo buena predisposición para abordarlo, pero al final no se llegaron a poner en marcha.

Igualmente, le parece que el centrar la presente negociación en el Convenio para el año 2022, es una buena decisión, dadas las incertidumbres ya expuestas y el poco tiempo de vigencia que le resta al actual convenio.

Considera, a continuación, que la Plataforma conjunta de Comisiones Obreras del Hábitat, FeSMC-UGT y FTP-USO, plantea aspectos que pueden ir ligados a cambios estructurales, que deberían abordarse en el Convenio de "larga duración".

Cree que si en la negociación actual, se pone el foco en el incremento salarial para el año 2022 y algún otro punto que pueda incluirse, se puede tener un recorrido más ágil.

El segundo punto de la Plataforma, denominado "incrementos términos económicos del Convenio" plantea una subida para el año 2022 de un porcentaje del 4 % de todos los conceptos. Apunta que, sin embargo, posteriormente, a lo largo del documento, aparecen varios puntos que tienen un coste económico adicional.

Desde ASECOPS se entiende que no parece compatible establecer dos parámetros de incremento salarial simultáneos. Por una lado la propuesta sindical de un incremento salarial del 4% y por otro lado, la incorporación de otro tipo de propuestas recogidas en la misma plataforma, (modificación de la estructura salarial referida a plus de vestuario y transporte, universalización del plus de semana y festivo, incremento progresivo del plus de peligrosidad con el mismo importe que el de vigilante armado, nuevos pluses, reducción de la jornada laboral, entre otros) que llevan inherentes unos importantes costes económicos que superan el marco negocial de un Convenio para el año 2022.

Señala a continuación, que por lo que ha venido exponiendo, su organización es partidaria de centrar la negociación en el incremento salarial para el convenio del año 2022. Y que el resto de

temas que supongan coste económico le parece más conveniente abordarlos de forma inmediata en el nuevo marco del Convenio de más larga duración cuyo inicio debería agendarse ya e ir en consonancia con los cambios estructurales que se acometan para lograr un nuevo modelo de sector de seguridad privada.

Por último, señala que hay un tercer bloque de puntos de la referida Plataforma conjunta, que podrían resolverse sin especial dificultad, haciendo las mejoras de redacción y aclaración de artículos que generan situaciones de conflicto a diario, teniendo unos efectos negativos por el aumento de la litigiosidad y por afectar negativamente al clima laboral. Es una de las funciones que tiene asignada la Comisión de Redacción, prevista en la Disposición Adicional Cuarta del vigente Convenio Colectivo.

En el mismo sentido, se puede trabajar en la incorporación de los acuerdos alcanzados en Comisión Paritaria sobre interpretación de determinados artículos del Convenio para los ya tomados y para que los que se tomen en el futuro se incorporen de forma automática.

También podría llevarse a cabo la actualización de la regulación en materia de igualdad y la regulación en materia de teletrabajo y desconexión digital.

Finalmente agradece también a la CIG la aportación tan detallada de propuestas que ha hecho, en la misma línea que ha referido el representante de Aproser.

**TERCERO.-** Desde FeSMC-UGT se considera que la presentación de una plataforma conjunta pone de manifiesto la intención clara por su parte de buscar una salida pactada al Convenio Colectivo. Una plataforma que recoge un amplio abanico de situaciones que el sector debe resolver en una negociación abierta y constante tanto en el corto como en el medio plazo.

Es necesario, a su entender, modernizar el redactado del convenio como elemento que clarifique posturas y evite una constante judicialización de determinados artículos.

Es igualmente necesario abordar sin dilación aquellos aspectos que deben dar garantías de empleo al conjunto del sector ante el reto tecnológico que ya ha iniciado su andadura en el conjunto del país y que sin duda ya influye en aspectos relacionados con la seguridad privada y que debe por su importancia mantener una negociación abierta y constante entre las partes.

Y entiende que es también necesario hablar de un escenario de incrementos progresivos en el salario, porque las políticas de bajadas de precios en cuanto a la adjudicación de servicios por parte de las administraciones públicas y también desde el cliente privado merecen una respuesta colectiva por parte del sector. Pero no pueden ni deben lastrar crecimientos sostenibles de salarios tanto en el escenario de negociación a corto como a medio plazo.

En definitiva, para esta organización, esta negociación colectiva debe ser el inicio de una transformación sectorial necesaria que desde el compromiso y el dialogo constante debe abordar con claridad el futuro del sector en los próximos años. Un sector con mayores garantías de empleo, con mayor valor añadido, con mayor reconocimiento político y social y con mayores garantías salariales.

En los próximos días y siguiendo con lo dispuesto en la plataforma conjunta trasladará un documento donde a su entender debe irse avanzando sobre la necesaria adecuación del redactado.

Finaliza señalando que un segundo segmento sería abordar las situaciones de adaptación al cambio bajo parámetros de garantizar empleabilidad y condiciones y un tercer segmento sería los incrementos salariales que resultan de vital importancia y por lo tanto considera inadmisibles las propuestas empresariales tanto en cuanto a posibles convenios a corto medio o largo plazo.

**CUARTO.-** Desde Comisiones Obreras del Hábitat se inicia su intervención llevando a cabo una reflexión sobre la importancia de que haya cambios estratégicos y estructurales, lo que exige un

proceso de concienciación a clientes y sociedad sobre el valor aportado por los profesionales del sector, y que eso se vea reflejado en sus condiciones laborales y salariales. Son cambios necesarios de difícil ejecución a corto plazo, pero lo que no puede ocurrir es que desde el anterior convenio no se haya acometido ninguna reforma. Por ello, de plantearse finalmente un convenio a un año debe ser porque desde el mismo día de su entrada en vigor se esté trabajando en ese convenio plurianual que el sector necesita para que dé tiempo a una posterior asunción de los costes que se pacten a los usuarios de los servicios, y que aporte proyección, estabilidad y seguridad al sector.

Incide igualmente en que es preciso llevar a cabo un planteamiento conjunto en relación con la solicitud de coeficientes reductores, como parece desprenderse de lo expuesto por todas las organizaciones, pero que es necesario valorar, al tiempo, la necesidad de adaptaciones de puestos de trabajo en función de los parámetros de idoneidad física y edad de los trabajadores a los mismos, lo cual redundará en la seguridad y salud de los trabajadores, en la eficiencia de los propios servicios y contribuirá a disminuir el absentismo.

En cuanto a la Mesa del Ministerio de Fomento, se hace una referencia expresa a los trabajadores no solo de AENA sino igualmente a los de ADIF, RENFE y resto de personal de infraestructuras críticas. Del mismo modo se hace una referencia a otros muchos plusos que los trabajadores perciben en función de sus diferentes actividades (canero, hospitalario, acudas,..) de forma dispersa según Empresa y centro y que deberían incorporarse al convenio colectivo, al menos en su cuantía mínima, lo cual los haría más fácilmente trasladables a las licitaciones.

Ve positiva la disposición de las patronales para incluir en el convenio una regulación concreta que evite problemas que desde Comisiones Obreras de Hábitat se han identificado como malas prácticas empresariales amparadas en una interpretación interesada del convenio colectivo en su redacción actual (macroconcentración urbana, importe y forma de pago del plus de jefe de equipo, pago de horas extraordinarias, subrogación de personal en situación de jubilación parcial.,,).

Señala asimismo que hay materias como la vigilancia de la salud, igualdad, desconexión digital o aspectos ya hablados en la comisión paritaria que deben igualmente incorporarse al texto. Del mismo modo, reflexiona que hay que abordar con perspectivas diferentes la situación de determinados ámbitos como la seguridad electrónica y el transporte de fondos, este último en un momento coyuntural muy complicado cuyo futuro debe tratarse globalmente.

Por último, entiende que hay que abordar el tema del incremento salarial. En relación con la intervención empresarial, hace referencia a la evolución del salario mínimo interprofesional en 2016 en relación con el que hay el 2021 y la diferencia con el incremento de los salarios del convenio de la que se desprenden datos muy significativos y que permiten constatar una degradación de la remuneración del vigilante en relación con otros colectivos. En definitiva, la propuesta de incremento salarial empresarial está alejada de la plataforma social y se valora como completamente insuficiente. Todo ello, con independencia de percibir aspectos positivos que pueden permitir ir avanzando en algunos acuerdos, y aspectos mejorables en muchos otros ámbitos. Se compromete a intentar trasladar redacciones concretas sobre el contenido de la plataforma.

**QUINTO.-** Desde FTSP-USO se coincide inicialmente en lo manifestado por FeSMC-UGT y Comisiones Obreras del Hábitat. Se reitera que se ha presentado una plataforma ambiciosa pero que entiende, al tiempo, como realista. Agradece a continuación la valoración globalmente positiva desde APROSER y lo expresamente evocado desde ACAES sobre la presencia femenina en el sector.

Finaliza con una reflexión acerca de lo evocado sobre los costes de las empresas y en concreto, sobre su rentabilidad que es verdad que es mucho menor que hace unos años pero que no se debe ni mucho menos a las reivindicaciones de los trabajadores. Señala que la realidad permite constatar que hay muchos trabajadores que reclaman simplemente que se respeten sus retribuciones. Todo ello exige abordar de forma conjunta la contratación pública por parte de las empresas, con una hoja de ruta clara, teniendo en cuenta en dicho proceso a los usuarios que deben conocer el proyecto de futuro del sector.

**SEXTO.-** Desde ELA se considera sorprendente el planteamiento de la representación empresarial en relación con la plataforma presentada por las organizaciones sindicales estatales. Considera que es necesario abordar los problemas del futuro, pero no se comparte la conformidad con aplazar los temas más relevantes. Es preciso utilizar una mesa de negociación abierta para todo ello y no comparte que se mantenga la negativa a abrir nuevos ámbitos que mejorarían las condiciones de los trabajadores del sector, y que podría tener su reflejo, en particular, en el ámbito de la contratación pública.

**SÉPTIMO.-** Por parte de la CIG, tras la intervención empresarial, entiende que es momento ya de avance real, en la mejora de las condiciones laborales, recuperación de lo perdido, disminución de la jornada anual; se deben abordar mejoras en el capítulo social y afrontar un importante incremento salarial. Negociar un convenio a un año no deja margen a importantes mejoras; tan solo sirve para ir parcheando una situación ya demasiado extendida en el tiempo y que lleva a seguir perdiendo poder adquisitivo.

Considera que la guerra de precios en el sector privado y la bajada continuada en el sector público, hace difícil el abordar mejoras económicas importantes, pero esa guerra de precios no puede seguir influyendo tan negativamente en la mano de obra, que es quien paga el pacto de esta competencia desleal empresarial.

Desde la CIG se ve necesario e imprescindible el afrontar medidas de reconversión en el sector, tanto en el transporte de fondos, como en sistemas, en la adaptación a las nuevas tecnologías y dar una salida digna a los trabajadores de mayor edad, haciendo un sector moderno y atractivo. La plataforma presentada por la CIG, incorpora nuevos pluses, pero no son desconocidos en el sector ya que se están aplicando y se deben regularizar en el convenio colectivo.

Desde la CIG, no se puede compartir otra negociación de un convenio a un año con un incremento por debajo de IPC y mucho menos un 1%, ya que sería mantener una situación insostenible para las personas trabajadoras, que seguirán perdiendo poder adquisitivo, asumiendo estas la situación que se vive, costes muy superiores en el ámbito familiar y laboral, que no se quieren tener en cuenta. La plataforma que presenta, entiende que atiende a las necesidades reales del sector y que se deberían tener en cuenta para este convenio.

Finalmente, también ve necesario ser capaces de afrontar negociaciones de ámbito inferior, más adecuadas a las distintas realidades territoriales, no pudiendo ser inferiores al convenio estatal.

**OCTAVO.-** El representante de APROSER agradece la claridad de todas las intervenciones, que serán consideradas en su totalidad de cara al proceso de reflexión de su Organización previamente a la celebración de la próxima sesión de Mesa.

Traslada que igualmente desde APROSER se trabajará de forma inmediata en la mejora de redacción de aquellas materias que lo precisen para evitar ambigüedades de interpretación, la conflictividad derivada y, en última instancia, procesos innecesarios de judicialización.

**NOVENO.-** Desde ASECOPS se incide en que hay un tema que viene saliendo de forma recurrente pero que no se aborda en sus justos términos. Los elementos que componen la prestación del servicio de seguridad son fundamentalmente tres: el cliente que contrata y paga el servicio, el trabajador que lo presta y la empresa a la que pertenece el trabajador. Al final, cuando más a gusto esté el trabajador en la empresa y mejor formado, prestará un servicio de mejor calidad al cliente y éste tiene que saber que ese servicio tiene un coste y que si lo quiere lo tiene que pagar.

Por otro lado, señala que es preciso estar preparados para dar servicios de seguridad más modernos y cada vez más ensamblados entre la tecnología y los recursos humanos.

**DÉCIMO.-** Desde FeSMC-UGT se reitera su apuesta por una negociación abierta, una negociación capaz de mejorar el redactado, capaz de abordar la necesaria reconstrucción del sector, capaz de

abordar temas de jubilación, de formación, igualdad, la situación del transporte de fondos, reglamento, pero todo ello bajo incrementos salariales tanto en el formato del corto, medio o largo plazo.

**UNDÉCIMO.-** Desde Comisiones Obreras del Hábitat se reitera la apuesta por un convenio colectivo del que se derive un avance real para los trabajadores y entiende que solo quedaría pendiente la concreción de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

**DUODÉCIMO.-** Desde FTSP-USO se incide en la necesidad de tomar en cuenta el papel desempeñado por los usuarios del sector e intentar avanzar en un posicionamiento conjunto sobre los necesarios cambios que este requiere.

**DECIMOTERCERO.-** ELA reitera que no es su posición entrar en el marco de negociación colectiva de ámbito sectorial, lo que es compatible con su valoración contraria a la asunción de un ámbito de negociación de un año de duración. Añade, asimismo, que, en su criterio, hay aspectos adicionales muy relevantes que aportar en relación con los compartidos por la representación empresarial, con los que manifiesta su discrepancia.

**DÉCIMOCUARTO.-** CIG se remite a su intervención anterior, tan solo puntualizando que no considera posible abordar las necesarias reformas del sector en un convenio a un año, porque considera que sería más de lo mismo, en su opinión.

**DECIMOQUINTO.-** Se fijan las próximas reuniones de la Comisión Negociadora para el lunes 4 de octubre a las 10 horas y el miércoles 6 de octubre a las 11 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 19.15 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. VICTOR 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. JAVIER POVEDANO URÉS

##### **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 CARMEN SEVILLANO BLANCO  
Doña MARIA DEL CARMEN LÓPEZ CASTILLO  
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

