

ACTA Nº 3

En Madrid, siendo las 9 horas del 18 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.- Tras una recapitulación de los planteamientos de las organizaciones sindicales llevados a cabo en la anterior reunión (duración del Convenio, aspectos de la negociación y términos de incremento de la remuneración), APROSER inicia su intervención agradeciendo tanto a ELA su presencia y planteamientos expuestos en la Mesa como a CIG su detallada aportación a la Mesa, señalando que, tras su examen, y considerando que solo los conceptos económicos supondrían un porcentaje de incremento superior al 20%, en el actual contexto, su examen y eventual acogida, sería contradictorio con la reflexión y propuesta que pasa a formular.

A la luz de los razonamientos llevados a cabo desde el banco sindical, matiza expresamente su posición formulada en la reunión precedente, al respecto de que para APROSER lo más razonable sería esperar al primer trimestre de 2021 para tener un mínimo de visibilidad al disponer de cifras y datos que pudieran orientar mínimamente los términos de la negociación”, posición fundamentada en los elevados niveles de incertidumbre y los costes de necesaria asunción a incurrir por las empresas, en cualquier caso. No obstante, entendiendo que la alternativa de esperar sería la más razonable, pero que llegado ese momento podría seguirse sin disponer de mayor visibilidad del proceso de recuperación económica, lo que llevaría el actual Convenio a una ultraactividad *sine die*, no sería la más recomendable para afrontar los importantes retos que deberán abordar las empresas y los profesionales de la seguridad privada en los años venideros, y especialmente en los próximos meses.

Sobre esta base, y en respuesta a los planteamientos sindicales enumerados al inicio de la reunión, manifiesta su disposición a cambiar la postura inicial de APROSER

- a) aceptando que la fecha de inicio del nuevo Convenio sea la de 1 de enero de 2021, siempre que su vigencia se limite a dicho año, esto es, finalice el 31 de diciembre de 2021.
- b) Aceptando, con ello, un Convenio de transición debido a las actuales situaciones excepcionales, y abordando exclusivamente las cuestiones imprescindibles y en las que se pueda obtener un consenso suficiente entre las partes antes del 30 de septiembre, subsumiéndolas en dos epígrafes: (i) incremento económico y (ii) resto de temas.
 - a. En concreto, propone incluir en el redactado del próximo Convenio aquellos temas que (i) sean prioritarios, (ii) donde ya haya consenso y que (iii) no suponga incurrir en costes, y, a su vez, pactar un calendario ágil para abordar aquellos temas ya censados, priorizados por la urgencia de los mismos, y que no hayan podido ser abordados en este Convenio de transición, sin renunciar a la posibilidad de que, una vez alcanzados acuerdos sobre los mismos, puedan ser incorporados a este nuevo Convenio Colectivo.
 - b. Argumenta que, siendo conscientes del imprescindible y excelente trabajo realizado por los profesionales del sector de la seguridad privada desde el inicio de la crisis sanitaria, no es en absoluto la intención el recorte de derechos injustificadamente, y menos aún hacerlo en un contexto como el actual, donde es una crisis sanitaria la causante principal de la crisis económica por la que atraviesa y seguirá atravesando próximamente el sector. Añadido a lo anterior, comparte plenamente la necesidad de seguir dignificando el Sector y hacerlo más atractivo para sus profesionales, tanto los actuales como los futuros, pero

no solo para ellos, también para nuestros legisladores, nuestros proveedores, nuestros clientes, nuestros empresarios y nuestros inversores. aun teniendo en cuenta que las decisiones a adoptar para que hagan algo atractivo para todos no es un tema fácil, y será algo que seguirá dificultando la misión de los integrantes de la Mesa durante muchos años, pero que es también cierto que siempre hay que avanzar, a veces con pasos muy cortos y, cuando se pueda, aligerar el paso.

Añade que, en este sentido, y por más que se ha indagado, no se ha encontrado ninguna negociación abierta que contemple incrementos salariales, sino más bien todo lo contrario, pero que, precisamente por eso, parece un buen momento donde se puede lanzar un mensaje inequívoco al respecto de nuestra convicción compartida, patronales y sindicatos, de dar un paso, por modesto que sea, para seguir dignificando y poniendo en valor el sector, y hacerlo más atractivo en el mercado laboral.

En definitiva, considerando exclusivamente estos factores intangibles, formula una propuesta, que entiende que, en general, es compartida por el resto de patronales representadas, de un incremento del 0,5% para un nuevo Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, con vigencia del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Anna Aisa, en nombre de UAS, se suma a la intervención llevada a cabo desde APROSER. Por su parte, Jorge Salgueiro, representando a FES, entiende que la situación existente es muy compleja y que, desde la perspectiva de la PYME, esta crisis les va a afectar de forma muy especial con grandes dificultades que llevarán a una desaparición de no pocas empresas. Hay cuestiones importantes que abordar, y, en particular, hay un aspecto que quiere recoger específicamente como la garantía de subcontratación de los trabajadores de las empresas de sistemas, de difícil mantenimiento ante las variaciones que puede introducirse en la normativa de seguridad privada, que pudiera ser preciso consensuar dentro de estos mínimos que puedan pactarse. Incide igualmente en la preocupación por el incremento del SMI.

SEGUNDO.- Desde ASECOPS, por coherencia y convencimiento, se ha mantenido la posición de que ante la crisis del sector, por metodología, se debería empezar por definir cuáles son las fortalezas, debilidades, problemas, soluciones, medidas correctoras, porque puede condicionar el resto de las actuaciones y determinar los correspondientes planes de actuación. Ante un escenario bien planificado, cuando surge un problema de grandes dimensiones como la gravísima pandemia, es preciso realizar una valoración, llevar a cabo un paréntesis y valorar otros escenarios. En todo caso, sea cual sea el modelo que se elija, convenio puente u otra fórmula, debería iniciarse de forma inmediata un trabajo de consultoría elaborado por una consultora independiente que avance en el futuro del sector, que debe modernizarse y estar acorde a los nuevos retos y el futuro próximo, con transformaciones y medidas adecuadas.

En todo caso, en relación con la propuesta de APROSER, y al margen de este planteamiento esencial para su organización, pudiera estar en posición de sumarse a la misma.

TERCERO.- Una vez escuchada la parte empresarial, FeSMC-UGT procede a exponer la posición de su organización dado todavía no está en disposición de presentarse un planteamiento conjunto del banco sindical. Considera que hay dos niveles de negociación identificados: a) de un convenio colectivo de seguridad privada al uso y b) la necesidad de un diálogo permanente para atajar las consecuencias de la pandemia y las nuevas situaciones que se plantearán en los próximos años, ante las que se tiene que adaptar el sector; una crisis que debe permitir identificar los retos a abordar conjuntamente para que haya empresas de calidad, garantistas de las condiciones laborales y que permitan mantener el empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Inicia su intervención agradeciendo la apuesta clara en esta reunión por iniciar la negociación del Convenio Colectivo, pese a la incertidumbre existente, porque dilatar la negociación hasta el primer trimestre del 2021 hubiese implicado dejar apartado el convenio hasta más adelante.

Valida expresamente los aspectos identificados que debieran analizarse desde este momento, igualdad, teletrabajo, coeficientes reductores, entre muchos otros, porque son cuestiones vitales para el futuro del sector.

Aceptaría, en todo caso, el convenio de un año por la gran incertidumbre existente, si bien, en ese diálogo permanente, no hay que renunciar a un incremento máximo salarial al corto y medio plazo, y por eso, considera que la propuesta económica, más allá de valorarla como un gesto, se considera insuficiente.

En definitiva, resume su posición en los siguientes aspectos:

- Coincide en aceptar un convenio de 1 año.
- Entiende imprescindible avanzar en los temas prioritarios enunciados.
- Pese a ser un gesto, considera insuficiente la oferta económica planteada.

CUARTO.- Comisiones Obreras de Construcción y Servicios agradece que se inicie la negociación, pero considera lo expuesto por el banco empresarial como muy alejado de sus pretensiones expuestos en la pasada reunión y que por ello, no permiten hacer atractivo el sector. Sin embargo, manifiesta con claridad que no coincide ni en la duración de un año ni por los porcentajes económicos. Señala que ha elaborado una plataforma amplia en contenidos que se adjuntará al acta de la que destaca y expone los siguientes aspectos:

- Vigencia de 4 años, estando disponible para hablar de un convenio de transición en función de los términos finales.
- Plantea un incremento salarial mínimo de un 4% anual por cada año.
- Incluye cuestiones adicionales como estructura salarial (pluses salariales desarrollados).
- Reducción de la Jornada de trabajo.
- Recuperación del día de asuntos propios.
- Permisos para consultas médicas de hijos, muy especial como consecuencia de la pandemia.
- Cómputo de permisos retribuidos.
- Abono mensual de las horas extraordinarias.
- Adaptación al SMI de las categorías en que ello no se cumple.
- Reconocimientos médicos y de vigilancia de la salud; aclaración de conceptos y aclaración sobre considerar esas horas como jornada efectiva como ha quedado claramente plasmado en jurisprudencia continua.
- Plasmación de acuerdos en paritaria que deben trasladarse al articulado, con mejoras de redacción.
- Avances en cuestiones de igualdad.

Considera que, en su opinión, no se trata una plataforma tan amplia que no pueda acometerse en un plazo relativamente corto de tiempo, que permita un convenio de avance que haga atractivo el sector.

Reitera su objetivo de consensuar una plataforma común con el resto de organizaciones sindicales para lo que ofrece la realizada por su sindicato como posible base de acercamiento.

QUINTO.- FTSP-USO agradece la claridad de exposición tanto del banco empresarial como sindical. Muestra su acuerdo con lo expresado por los representantes de FeSMC-UGT y Comisiones Obreras en sus intervenciones precedentes y reitera, al tiempo, la complejidad del actual escenario, que exige una reconversión absoluta del sector. Es, por ello, una obligación, iniciar un camino por cuanto en estos momentos los ERTes están garantizando el empleo de muchos trabajadores, pero cuando acaben., la realidad puede ser muy dura. Entiende que estaría de acuerdo en esperar unos meses para ver cómo quedará el sector, entendiendo que un convenio a un año en todo caso

podiera ser válido como marco temporal, aunque valora el incremento retributivo propuesto como no suficiente.

SEXTO.- Desde ELA, se considera que la patronal se escuda en la pandemia para no abordar lo preciso para los trabajadores del sector; considera que lo expresado constituye una posición escapista que se aleja de la realidad del sector y que, lógicamente, no puede compartir.

SÉPTIMO.- Desde CIG, se comparte la decisión de negociar un convenio con inicio a 1 de enero de 2021, que se actualice el SMI a aquellas categorías que quedaron desfasadas, igual que se comparte la necesidad de mejorar el convenio en materia de igualdad, estudiar fórmulas de teletrabajo o coeficientes reductores o de jubilación parcial, pero no se comparte la posición empresarial en la propuesta de incremento salarial o vigencia, ya que se considera esa propuesta totalmente inasumible. Si con esa propuesta se considera que se va a hacer atractivo el sector, lo que puede verse es una fuga y no incorporación de trabajadores al mismo, por la precariedad de las condiciones que tiene el personal de seguridad privada.

Entiende, pero no comparte, que su propuesta se pueda considerar exagerada en este momento, pero es una propuesta que considera ajustada a la realidad y que sería atractiva para incorporar nuevos profesionales, siendo necesaria en un momento como en el que nos encontramos y que sería en muchos casos recuperar lo perdido en otros tiempos y que no fueron recuperados en épocas de bonanza.

OCTAVO.- APROSER reitera que la mayor parte de comentarios que podría hacer sobre las intervenciones realizadas ya los hizo en la anterior sesión, y que se ha intentado exponer una posición realista en una postura unánime patronal. Recuerda que lo óptimo siempre es enemigo de lo bueno, especialmente en esta época y que, además, el incremento de IPC al final del año estará entre el 0 y el 0,1%, por lo que un incremento del 0,5% ya es un esfuerzo importante para las empresas y que se ha de adicionar al resto de costes que deben asumir las mismas, entre ellos el coste de la antigüedad, extraordinarios por EPIs y prevención de contagios en general y la presumible nueva subida del SMI. En términos comparativos con los convenios que se puedan estar negociando en otros sectores, seguro que lo planteado es un importante hito para configurar un convenio de avance. Recuerda que se han dejado fuera de la negociación algunos temas importantes porque no considera posible incorporarlos en estos momentos si la idea es formalizar un acuerdo rápido como salvaguarda de las amenazas de la actual crisis, al margen de que puedan llevarse a una redacción posterior e incorporarlos más adelante, como, por ejemplo, el transporte de fondos o actividades en el sector del transporte en general, que desgraciadamente abordarán procesos complejos a muy corto plazo.

Jorge Salgueiro, reflejando la posición de FES, incide nuevamente en la incertidumbre y que ahora es el momento de una solución transitoria al margen de la evolución de la pandemia y los cambios normativos que surjan. Es necesario adoptar los cambios precisos para garantizar la supervivencia de las empresas. Incide asimismo en las restricciones legales en el sector para el teletrabajo. Reitera su voluntad de que pueda avanzarse en una solución que garantice la continuidad del sector

NOVENO.- ASECOPS entiende que los trabajadores han llevado a cabo un importante esfuerzo con un reconocimiento público que se ha buscado alcanzar, que se complementa con los esfuerzos que han llevado a cabo igualmente las empresas. Hay un clima que es pertinente destacar, de negociación y de identificar temas sobre la Mesa para alcanzar una posición conjunta. Igualmente considera que aún en una situación de tránsito debe trabajarse sobre la base de una necesaria reestructuración del sector.

DÉCIMO.- FeSMC-UGT vuelve a señalar que existe una preocupación por aspectos que marcarán el futuro de la seguridad privada en España y, entre ellos, apunta específicamente la problemática del transporte de fondos. Ello se plasmó en una lucha contra las PNLs que pretendían eliminar el efectivo. Considera que es importante abordar cuestiones como teletrabajo o igualdad y la necesaria reconstrucción del transporte de fondos, con la máxima celeridad, pero incidiendo en el

marco de la concertación social en aspectos que garanticen su pervivencia y garantía de empleo estable, sin pérdida de derechos para avanzar en el mismo. El mejor reconocimiento del sector es la garantía del empleo de los vigilantes, es decir, que sigan siendo esenciales en sus puestos de trabajo mientras estos se mantengan, siendo esa la mayor y auténtica garantía de esencialidad. Recuerda que sin los ERTes la situación hubiera sido mucho peor pero la situación será igualmente muy complicada en los próximos meses y tendrá una gran incidencia en el sector. Son cuestiones que es preciso abordar y se precisan reconstrucciones basadas en el rigor.

Manifiesta igualmente que analizará la propuesta de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios. Con respeto a lo manifestado por esta organización comparte la posición sobre los incrementos salariales puesto que estos forman parte de conversaciones mantenidas por ambos sindicatos con anterioridad al mes de marzo, pero entiende que la situación actual exige garantizar incrementos salariales a corto plazo, aplicables para el año 2021, para posteriormente y sin la pérdida de poder adquisitivo en el año 2021 seguir en la senda de un incremento más significativo en la retribución de los trabajadores.

UNDÉCIMO.- Desde Comisiones Obreras de Construcción y Servicios se reitera en lo planteado anteriormente, entendiendo que su plataforma es factible dentro de una realidad no sencilla y desde la voluntad de negociación con el resto de organizaciones sobre la base de un acuerdo factible para todas las partes. No quiere renunciar a avanzar en un convenio de mejoras y no enquistarse en aspectos ya acordados en el pasado. Y entiende que un Convenio moderno precisa una mejora económica y de condiciones de trabajo a lo que no va a renunciar. No considera oportuno hacer una dilación del resto de temas y entiende que es un reto importante que puede acometerse en estos momentos. Considera que no pueden darse patadas para adelante sino que es preciso ser decididos y valientes y abordar todo lo que sea posible cuanto antes.

DUODÉCIMO.- FTSP-USO reitera su posicionamiento sobre su valoración positiva de un Convenio puente de un año y su compromiso en un diálogo permanente desde estos momentos en aspectos capitales para el futuro del sector. Puntualiza, en todo caso, expresamente, que sin trabajadores con condiciones dignas no hay empresas.

DECIMOTERCERO.- ELA y CIG se reiteran en sus planteamientos previos.

DECIMOCUARTO.- APROSER expresamente señala que, en el contexto de un convenio de transición, siempre que fuese factible un acuerdo inmediato en un plazo breve, cabría:

a) insertar en el Convenio una regulación del control horario para lo que entiende que la solución alcanzada en su día por la Comisión de Redacción del Convenio es una propuesta equilibrada que se remitiría a los integrantes de la Comisión Negociadora para su consideración y eventual inserción en el articulado.

b) Igualmente, entiende lógico, de acogerse su propuesta de incremento, actualizar el contenido del Anexo Salarial para aquellas categorías a los actuales niveles del Salario Mínimo Interprofesional, desde una consideración en dicho proceso de los diferentes conceptos contenidos en el Anexo Salarial, insertando, como se ha sugerido, una cláusula de actualización automática en el supuesto de incremento derivado de una decisión gubernamental, cuya determinación concreta podría atribuirse a la Comisión Paritaria del Convenio.

Y c) al hilo de la positiva experiencia labrada en el seno del Observatorio Sectorial de buscar soluciones conjuntas que contribuyan a la mejora del sector, cree que la pandemia que ha tenido efectos muy relevantes para segmentos de actividad como el transporte de fondos y gestión del efectivo y de las actividades de vigilancia vinculadas al transporte, pudiera exigir un reflejo de dicha realidad en el texto de las Comisiones Técnicas actualmente recogido en el Convenio, en los términos ya expresados por alguna organización sindical en la pasada reunión.

DECIMOQUINTO.- FeSMC-UGT reitera que, en todo caso, el planteamiento de estas cuestiones no debe conducir a dilatar las negociaciones. Comparte la necesidad de abordar el registro horario,

adaptar las tablas a los incrementos del SMI con una cláusula de incremento automático y realizar exposiciones para garantizar empleo en el contexto de la pandemia más allá de que la reconstrucción de aspectos problemáticos del sector precisa un mayor tiempo para ser abordado en concreto. APROSER se suma a la necesidad de, en modo alguno, dilatar el proceso negocial.

DECIMOSEXTO.- Se fija como próximo día de negociación el 23 de septiembre a las 9 horas.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.10 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. El correo formará parte del Acta y será remitido, de ser preciso, a las autoridades laborales competentes.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

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

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 D. JAVIER POVEDANO URÉS

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
 D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
 D. ANGEL GARCÍA MARCO
 Doña PAULA BAAMONDE PARDO
 D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
 D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
 D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (asesor)
 D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ (asesor)

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:

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

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
Doña CARMEN SEVILLANO BLANCO
D. BASILIO FEBLES ARMAS (asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ
D. IKER ALUSTIZA LARRAÑAGA (asesor)

CIG:

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

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY