ACTA Nº. 4

En Madrid, siendo las 10.30 horas del día 26 de abril de 2017, se reúnen, de una parte, los representantes de las asociaciones empresariales APROSER y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO y CIG, que a continuación se relacionan. ELA es convocada a la reunión, aunque no toma parte en la misma. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS Y POSICIONES DE NEGOCIACIÓN

PRIMERO.- Por parte de FES, tras recordar el detallado análisis de la grave situación por la que atraviesan las empresas que cumplen con este convenio sectorial realizado, en la anterior reunión de la comisión negociadora por parte del representante de Aproser, hace referencia al análisis de las cuentas anuales de las principales empresas del sector llevado a cabo por parte de su organización.

Inicia este análisis apuntando que de los datos analizados se desprende que la práctica totalidad de las mayores empresas del sector que cumplen el convenio colectivo sectorial, pertenezcan a APROSER o FES o a ninguna de estas dos patronales, presentan resultados negativos en los dos años, y que, serían aún peores si sólo se consideran los EBITDA de explotación estrictamente derivados de los ingresos por servicios del ámbito funcional de este convenio (vigilancia, depósito y transporte) y los costes laborales de los mismos, pues en la mayoría de los casos los resultados se ven mejorados por otros ingresos accesorios.

Al tiempo, apunta que es significativo que las empresas que están señaladas por no cumplir el convenio sectorial o incumplir las normativas laborales, fiscales o de seguridad social, sí tienen resultados positivos.

Todo ello le lleva a concluir que el sector está en una situación crítica y que peligra su continuidad tal y como lo hemos conocido hasta ahora con casi la totalidad de las empresas sometidas al convenio sectorial.

Y en esta línea, señala su convencimiento de que esta negociación tiene lugar en un momento crucial, y que puesto que los costes laborales definidos por el convenio colectivo representan más del 90% de los que asumen las empresas, debe acometerse una reforma profunda y responsable del texto del convenio adecuado a las actuales circunstancias del sector, del mercado y de la economía del país, así como una adaptación a la regulación legislativa vigente y ello, con el objetivo de sentar las bases para:

- por un lado, dar una mínima posibilidad de continuidad a las empresas que cumplen el convenio a medio plazo y que no se vean abocadas al cierre,

- y por otro, garantizar a los trabajadores que van a mantener su empleo y que no van a estar sometidos a las imposiciones de empresas sin escrúpulos, que sabiendo que éstos no pueden oponerse dada la situación de desempleo del país, les recortan sus retribuciones o sus derechos en general.

Con esos fines, en el marco de los dos primeros puntos marcados en la anterior reunión de la Mesa, hace referencia a que se ha realizado un profundo análisis del texto del convenio para detectar todos aquellos aspectos que precisan una urgente reconsideración, que pasa a continuación a detallar, señalando que en algunos casos se va a plantear el alcance que debe tener su modificación y en otros sólo apuntar qué materia concreta debe ser abordada.

Scanned by CamScanner

1. La regulación de la subrogación (actual artículo 14 del Convenio): adaptación de toda su regulación para evitar los actuales niveles de conflictividad.

2. Complementos de IT (actual art. 62 del Convenio). Limitar el complemento a lo previsto en la normativa laboral a aquellos supuestos de duración superior a 30 días.

3. Grupos Profesionales (actuales artículos 17 a 25 y DA 4 del actual Convenio): adaptación de los grupos a la nueva Ley de Seguridad Privada.

4. Licencias y Permisos (actual art. 46 del Convenio).

- Día de asuntos propios, días por traslado de domicilio, permisos por bautizo y primera comunión.
- Concreción sobre lo que se entiende por enfermedad o intervención grave.
- Extensión de las licencias a las parejas de hecho cambiando la actual regulación "las parejas que convivan en común".

5. Excedencia. Efecto extintivo del derecho de reincorporación en las excedencias del personal de estructura que vaya a trabajar a otra empresa.

6. Jornada de trabajo (actual art. 41 del Convenio).

- Elevarla a los límites fijados por el Estatuto de los Trabajadores.
- Mantener un porcentaje de cuadrantes anuales, si bien, modificar su regulación y el sistema de horquillas que permita mayor flexibilidad a la empresa y compensación en caso de imposibilidad de compensar la jornada.
- Equiparación de las actividades de vigilancia y transporte de fondos en términos de jornada.

7. Faltas y sanciones (actuales art. 52 a 58 del Convenio).

- Adaptación de su regulación a la nueva Ley de seguridad Privada y a la realidad de la prestación de los servicios.

8. Licencias de representantes de los trabajadores (actual art. 63 del Convenio).

9. Retribuciones:

- Complemento de antigüedad (actual art. 68 de Convenio): Eliminar este complemento desde el mismo momento de la firma del Convenio Colectivo y consolidarlo como un plus personal a aquellos que ya lo viniesen percibiendo. Con naturaleza no compensable, no absorbible y no revisable.

10. Permisos sin sueldo (actual art. 50 del Convenio): Establecer plazo de preaviso asimilado al previsto en el art. 40 (baja voluntaria).

11 Determinados pluses:

- Plus de radioscopia: se pagará al trabajador que realiza de forma efectiva el manejo del escáner y en función del tiempo efectivo de utilización del mismo.
- Plus festivo: eliminación de la consideración de los sábados como festivo.
- Plus de transporte: considerarlo retribuible en función de la jornada contratada, con el tope de la cuantía que se fije en el Convenio.
- Plus de nocturnidad: eliminación de la actual redacción del art. 69 apartado g), compensando solo las horas efectivas realizadas en horario nocturno.

12. Materias que se propone adaptar y/o eliminar:

Scanned by CamScanner

- Art.31: ascensos y provisión de vacantes.
- Art.33: escalafones.
- Art.34: asignación de categoría a los puestos de trabajo.
- Art.44: descanso anual compensatorio.
- Otras cuestiones técnicas del articulado.

13. Ámbito temporal (actual artículo 4 del Convenio). Dependerá el impacto de los acuerdos alcanzados, entendiendo que una duración amplia es la más beneficiosa para el sector siempre que se eliminen las ventajas que también supondría para las empresas que no aplican el Convenio Colectivo.

SEGUNDO.- Por parte de APROSER se comparte tanto el análisis realizado por FES en relación con la situación del sector como el trabajo de identificación de posibles costes ocultos derivados de la actual redacción del Convenio.

Apunta a continuación que, tal y como figura en un estudio recientemente publicado que cubre el período enero-marzo 2017, hay un volumen muy importante de trabajadores afectados por procesos de inaplicación (376 inaplicaciones que afectan a 7.300 trabajadores), donde el 69% pertenecen al sector de servicios. Dichos procesos de inaplicación han afectado en el 100% a los componentes salariales y en el 67% a otro tipo de condiciones salariales.

Reitera que casi el 50% de la contratación de servicios de seguridad privada del sector público se realiza a empresas que no cumplen el Convenio Colectivo, tendencia que se mantiene en estos últimos meses pese a los ingentes esfuerzos llevados a cabo desde el Observatorio Sectorial.

Destaca igualmente que el absentismo laboral ha crecido un 15% en 2016 respecto a 2015 y que el Tercer Acuerdo de Negociación Colectiva entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas alude a analizar las causas de este creciente absentismo y la forma de corregirlo, lo que justifica plenamente su inclusión en este proceso de negociación.

Finalmente, en relación con la antigüedad, apunta que es un concepto que nació para primar una vinculación de los trabajadores a las empresas. Desde hace varios años, no se entendía este concepto, en especial en sectores en los que rige la subrogación. De hecho, en los últimos años, se ha congelado este complemento en el 34% de los Convenios sectoriales y en el 24% de los casos se ha suprimido.

TERCERO.- Desde FeSMC-UGT se insiste en la dificultad de mantener el tono respetuoso en el proceso de negociación ante el posicionamiento empresarial, lo que, en todo caso, intentará.

Señala la incoherencia de un planteamiento que sitúa exclusivamente la razón de la situación del sector en la actitud de las Administraciones Públicas o de los clientes, sin que aparentemente exista ninguna responsabilidad de las empresas, y que, por el contrario, se entienda que la factura del impacto económico lo sigan teniendo que asumir los trabajadores de seguridad del sector, reduciendo de forma inaceptable sus condiciones económicas, laborales y sociales.

Es un análisis completamente desenfocado, más propio del modelo de empresa de los países del Sur que de los del Norte de Europa, basado en la precariedad y en los bajos salarios y que afecta de forma muy relevante a la futura viabilidad del sector. Es por ello que, de acuerdo con su criterio, el planteamiento realizado por las organizaciones empresariales equivale, en la práctica, a una negativa a abordar un proceso real de negociación del Convenio Colectivo.

Insiste en que en modo alguno se va a abordar un Convenio que globalmente considerado sea de retroceso. Es un momento de iniciar con claridad un proceso de recuperación.

Exige, por ello, en esta línea, una significativa reconsideración de la posición empresarial, toda vez que el planteamiento empresarial expuesto es una falta de respeto a los trabajadores del sector que deberá valorarse, si se mantiene, en el contexto adecuado.

Scanned by CamScanner

CUARTO.- Por parte de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios señala la incoherencia de que para competir con las situaciones de las empresas que no cumplan el Convenio Colectivo haya que aceptar las condiciones que estas empresas aplican a sus trabajadores. No aceptarán en ningún momento la plataforma presentada por la parte empresarial por considerarla completamente regresiva y una agresión directa a los derechos de los trabajadores.

Insiste en que no se aceptará ningún recorte de las condiciones laborales y que es menester garantizar una importante y clara recuperación salarial que compense las importantes pérdidas de poder adquisitivo de los últimos años, todo ello muy especialmente en el contexto del importante crecimiento previsto de la economía española.

Solo un Convenio moderno y con derechos puede garantizar el importante papel que desempeñan los trabajadores del sector cuya figura debe dignificarse.

No considera aceptable, en definitiva, lo que entiende una nueva estrategia dilatoria del proceso de negociación colectiva.

QUINTO.- Por parte de FTSP-USO, tras compartir el análisis realizado por el resto de organizaciones sindicales, considera un insulto el planteamiento empresarial tras el importantísimo esfuerzo realizado por los trabajadores para salvar el sector. Considera que, por ello, no entiende conveniente ni entrar a considerar la propuesta empresarial.

SEXTO.- Por parte de CIG se reitera en lo expresado en la pasada reunión y su incredulidad ante la pretensión de equiparar las condiciones de los trabajadores por abajo para paliar la conducta de las empresas que no respetan el Convenio Colectivo.

Insiste nuevamente en la imperiosa necesidad de recuperar todo lo perdido en los últimos años, por cuanto no acometer esta labor llevaría a la destrucción del sector.

Finalmente, entiende como no aceptable y una falta de respeto la no respuesta por las organizaciones empresariales a la plataforma presentada por esta organización en la pasada reunión de la Mesa.

SÉPTIMO.- Las organizaciones empresariales rechazan la consideración de su planteamiento como una falta de respeto a las organizaciones sindicales, reiterando que se trata de una identificación de costes reconvertibles a posibles incrementos salariales, en la línea de lo expuesto en la anterior reunión de la Mesa Negociadora.

OCTAVO.- Las organizaciones sindicales, entendiendo que carece de sentido prolongar la reunión del día de hoy, dados los planteamientos empresariales expuestos en la misma, plantean retomar el proceso negociador el próximo jueves 18 de mayo. Reiteran en todo caso la necesidad de un replanteamiento de la posición patronal.

Anuncian expresamente que en esta reunión las organizaciones de FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y FTSP-USO realizarán un planteamiento conjunto.

Por parte de CIG se insiste en la solicitud de respuesta a la plataforma realizada por esta organización sindical.

NOVENO.- Los permisos sindicales de negociación para el conjunto del proceso negociador comprenderán la jornada de negociación más el día anterior y posterior que las partes negociadoras hayan señalado. Estos permisos sindicales de negociación se aplicarán tanto a los titulares como a los asesores.

Scanned by CamScanner

Y no habiendo mas asuntos que tratar 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
Doña MARÍA LUISA GARCÍA ARIAS
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ

FES:
D. RAMÓN RODRÍGUEZ VACAS
D. LUIS GONZÁLEZ HIDALGO

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:
D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
D. FRANCISCO SÁNCHEZ GUTIÉRREZ
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
D. PEDRO SÁNCHEZ CATALÁ (asesor)
D. BENJAMÍN SÁNCHEZ SOBRINO (asesor)

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:
D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JUAN JOSÉ ROBLES TORRES
D. JUAN MIGUEL PERIANES LÓPEZ
D. DANIEL BARRAGÁN BURGUI
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
D. SALVADOR PASTOR ALBELDA

FTSP-USO:
D. FRANCISCO GARCÍA BAÑOS
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. ARMANDO GARCÍA VARGAS

CIG:
D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA MESA NEGOCIADORA:
D. EDUARDO COBAS URCELAY

Scanned by CamScanner