

## ACTA Nº 2

En Madrid, siendo las 9 horas del 16 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.**- APROSER inicia su intervención poniendo de relieve la extremadamente difícil situación por la que atraviesa la economía española, y por lo tanto del sector de la seguridad privada, en estos momentos, de un especial impacto en relación con otros países de nuestro entorno. Hace referencia a aspectos que nos van a seguir afectando en un futuro próximo, como a) la escasa capacidad de implantación del teletrabajo, de especial relieve en los servicios de seguridad privada de muy mayoritario desempeño presencial; b) la sobredimensión del sector servicios, y el impacto en la seguridad privada en la posible proliferación de prácticas de competencia desleal, en especial, de mantenerse el actual régimen de prioridad aplicativa de los convenios, al margen de una segura reducción de los servicios contratados y la rentabilidad de los mismos; c) el reducido tamaño de las empresas, de impacto en su capacidad de financiación, el especial impacto sectorial en los ámbitos del transporte de fondos y la seguridad aeroportuaria, que se complementa con una situación particularmente grave de las Administraciones Públicas que atraviesan niveles de déficit muy significativos y d) la insuficiencia de la respuesta fiscal del Gobierno, imprescindible para evitar quiebras generalizadas de empresas a partir de otoño, dado que en aquel momento ya no se podrán aplicar ERTes en empresas que ya se saben condenadas a desaparecer.

En resumen, al margen del escenario descrito, lo más preocupante, si cabe, es la absoluta incertidumbre y la ausencia total de visibilidad actual al respecto de un posible proceso de recuperación, visibilidad que no se espera que se pueda obtener hasta entrado el primer semestre de 2021, muy especialmente por cuanto se aborda una negociación en un contexto atípico: ha habido otros similares pero ninguno de ellos tenía como característica que la adopción de medidas para dar solución a una crisis económica tuviera que pasar previamente por dar por sofocada una crisis sanitaria, crisis para la que a fecha de hoy ni hay remedios efectivos ni tiene fecha de finalización.

Todo ello complementado porque en aspectos económicos, lo único cierto para las empresas es que, pase lo que pase, en enero de 2021 se incrementarán los costes fijos vegetativos, como la antigüedad, se incrementarán los costes extraordinarios, como la adquisición de EPIS y, presumiblemente, habrá que asumir una nueva subida del SMI sin ningún tipo de apoyo del legislador.

Por todo lo anteriormente expuesto, APROSER considera que lo más recomendable es esperar a un momento de menor incertidumbre y mayor visibilidad, como podría ser el primer trimestre de 2021, para incorporar al proceso negociador cifras y datos que ya constituyan una tendencia cierta y que permitan configurar un nuevo convenio colectivo similar en plazo de vigencia al del convenio actual.

Por parte de Anna Aisa, desde UAS/ACAES, destaca que la incertidumbre afecta igualmente a Catalunya destacando la importante disminución de inversiones y el incremento importante de costes para atender a la pandemia. Destaca igualmente la afectación de la disminución de la actividad turística y de ocio en este territorio. Apunta igualmente que el repunte de contratación de servicios concretos durante la pandemia no ha supuesto sino un problema de costes para las empresas por las dificultades de cobro.

Poniendo el foco en los aspectos relativos a la pequeña y mediana empresa Jorge Salgueiro, desde FES, destaca que la PYME se ve afectada muy especialmente por la limitación del teletrabajo para estas empresas en concreto las del ámbito de sistemas (en particular en los mantenimientos) así como para las cRAS por razón de las limitaciones legales existentes en la normativa de seguridad privada que precisaría la aprobación por el gobierno de una medidas de dispensa, el escenario de incertidumbre abierto por la regulación de los ERTes y la subida del SMI. Un escenario muy negativo con dificultades de subsistencia para las pequeñas y medianas empresas al no hallarse al margen de las situaciones planteadas por sus clientes. Un teletrabajo que igualmente puede afectar a los servicios de vigilancia (disminución de servicios de las Administraciones Públicas, muy especialmente). Y, por último, destaca la relevancia del incremento de la morosidad para poder cobrar los servicios. Finaliza su intervención señalando que se trata de un sector que se va a ver afectado por la situación económica del país y entiende que hay que buscar fórmulas que garanticen la subsistencia de las compañías, en una fórmula de consenso que compartan todas las partes.

**SEGUNDO.-** Al margen de compartir los planteamientos de APROSER, desde ASECOPS se entiende conveniente hacer referencia a la situación del sector previa a la pandemia. En particular, destaca el hecho de que en los 4 últimos años entrasen en concurso de acreedores y liquidación dos de las empresas más importantes del sector, sin que, de acuerdo con su criterio no fueran las primeras que lo hicieron y muy probablemente tampoco las últimas. Entiende que la salida de la crisis de 2008 no fue ni tan rápida ni eficaz como en otras actividades, como consecuencia de una crisis estructural ya arrastrada por el sector. Una crisis acentuada por el criterio jurisprudencial de septiembre de 2018 con las consecuencias de asumir las deudas preexistentes de la anterior empresa al asumir un servicio, a lo que se ha añadido la muy importante subida del Salario Mínimo Interprofesional, de forma unilateral, sin margen para hacer previsiones en las ofertas ni posibilidad de repercusión en los clientes del Sector Público y con limitados en los clientes privados.

En este contexto, ASECOPS llevó a cabo en 2019 la propuesta de que una institución independiente hiciese un estudio y un análisis de situación, elaborando un Plan de Acción sobre el sector con participación de todos los implicados, que permitiese una reconversión del sector abordando los problemas, las soluciones y actuaciones legislativas, en su caso; ello debería tener consiguiente reflejo en el Convenio Colectivo.

La pandemia ha añadido un elemento de muy elevada incertidumbre, que se destaca en el informe de FUNCAS y que refleja una disminución del PIB del 13% y los elevados riesgos de no recuperación del PIB hasta el año 2024, poniendo el foco como principales aspectos en el fracaso de la temporada turística, el adelanto de los rebotes y la situación financiera delicada de las empresas.

El informe que el Gobernador del Banco de España presentó en el Congreso hace unas conclusiones interesantes sobre los retos y las reformas estructurales

En definitiva, considera que es un escenario muy negativo que exige un planteamiento realista, con previsiones muy inciertas y una incidencia muy elevada de la pandemia. Una situación que va a afectar de forma muy relevante al sector de la seguridad privada y que debe tenerse en cuenta en este escenario de negociación colectiva.

**TERCERO.-** La representación de FesMC-UGT, partiendo del reconocimiento del difícil escenario por el que atraviesa la economía española y su impacto en el sector, especialmente relevante en algunos de los servicios desempeñados por los profesionales de la seguridad privada, tras matizar parte de las intervenciones de los representantes del banco empresarial, entiende que ello no debe impedir abordar un proceso que debe estar marcado por dos objetivos básicos: a) no estancar un proceso de negociación colectiva y de diálogo permanente y búsqueda de soluciones consensuadas para el futuro del sector y b) ser capaces de encontrar, en ese contexto, un incremento razonable en la remuneración de los trabajadores. Un objetivo al que esta organización, en modo alguno puede renunciar. Son todas ellas las razones por las que ha instado la constitución de esta Mesa el pasado mes de agosto.

Enmarcado en estos dos objetivos, hay aspectos relevantes que exigen la urgente consideración de los negociadores en la Mesa, y que probablemente no han podido abordarse durante la pandemia, como son a) la actualización de los conceptos económicos del Convenio Colectivo en algunas categorías que reflejan términos inferiores a los actuales niveles del Salario Mínimo Interprofesional; b) insertar en el Convenio Colectivo un régimen pactado en relación con el registro de jornada; c) llevar a cabo un nuevo impulso para avanzar en la plena y efectiva igualdad de trabajadores y trabajadoras y d) reflejar en el Convenio el impacto que el teletrabajo pudiera tener en algunas categorías profesionales.

Un Convenio Colectivo que debe reafirmar algunos de los planteamientos a que ya se hace referencia en el actual texto vigente, desde una necesaria actualización a un contexto post-pandemia, y que van desde la apuesta por la empleabilidad en el sector (coeficientes reductores y jubilación anticipada), la necesidad de adaptarse al reto digital, el seguir abordando soluciones equilibradas que permitan garantizar el futuro del transporte de fondos mediante la salvaguarda de los puestos de trabajo en esta actividad, o el continuar impulsando la formación profesional como vía de acceso al sector.

**CUARTO.-** Desde Comisiones Obreras de Construcción y Servicios se entiende que se debe abordar un proceso de negociación que permita la entrada en vigor del mismo a 1 de Enero de 2021 entre otras cosas, para posibilitar el traslado de los costes a los clientes y su consideración en los pliegos de condiciones de la contratación pública. Entiende que el sector de la seguridad privada precisa ya un cambio muy relevante como la apuesta por un convenio moderno que mejore muchos aspectos que no implican sino una gran conflictividad y judicialización como consecuencia de redacciones ambiguas e interpretaciones interesadas, con algunos aspectos ya abordados en su momento por las Comisiones Paritarias llevadas a cabo que, ni siquiera, implican costes económicos.

Comisiones Obreras entiende necesaria una apuesta en mejorar los aspectos económicos y condiciones laborales que hagan atractivo el sector con una remuneración que, a día de hoy, no es muy distante al SMI cuyo incremento lógicamente comparte. Un atractivo que debe extenderse a un adecuado desarrollo de la carrera profesional en un contexto de cambios tecnológicos. En definitiva, apuesta por un Convenio moderno sobre el que debe seguirse avanzando sobre la base de los trabajos ya llevados a cabo en el pasado. CCOO cuenta con una plataforma completa ya desarrollada, pero considera positivo intentar unificarla con el resto de organizaciones sindicales.

Reitera que todo el sector necesita la dignificación de las condiciones laborales de las personas que prestan sus servicios en él para conseguir que la Seguridad Privada sea un sector de futuro que atraiga a nuevos trabajadores y trabajadoras que busquen una carrera profesional moderna, de futuro y con unas condiciones dignas para desarrollar unas funciones que han sido consideradas esenciales debido a su tremenda importancia.

La pandemia no debe ser una excusa para que se afronten los retos pendientes, porque la negociación colectiva es un arma esencial para afrontar el cambio en un sector con importantes retos por delante como reconversión de actividades, avances tecnológicos, nuevas demandas de seguridad... Un Convenio Colectivo vivo que debe avanzar sin pausas ni bloqueos, recordando que la caída de empresas nunca ha sido como consecuencia de la negociación colectiva sino de malas praxis.

**QUINTO.-** Desde FTSP-USO se destaca que hay una situación sobrevenida como es el virus y que ha afectado a todos, con una salida muy complicada. Y pone de relieve que una situación económica que no es desconocida no puede llevar a dejar un Convenio con congelación, sino que debe permitir abordar una negociación que permita alcanzar una fórmula que pudiera ser factible para todas las partes. Entiende que debería ser factible que las organizaciones sindicales lleven a cabo una reunión para intentar consensuar sus posiciones con carácter previo a la siguiente negociación.

**SEXTO.-** Desde ELA se reitera su reivindicación principal, que es la de la apertura de ámbito propio de negociación en sus territorios. En ese sentido, no reconoce como ámbito propio suyo el estatal, no obstante, participará en el mismo por el derecho de representación que ostenta con responsabilidad.

Llama la atención sobre el planteamiento empresarial que tendría credibilidad si hubiera sido análogo en las épocas de mayor bonanza, pero para la patronal, nunca es el momento idóneo para las mejoras sociales, con lo cual, su exposición carece de credibilidad. Mención aparte merece desde su punto de vista el hecho de que se sufra la subida del SMI como una presión añadida a las empresas; esto deja en evidencia la precariedad y condiciones límite en las que se encuentra el personal del sector.

ELA no realizará propuestas concretas por no ser su ámbito propio pero las iniciativas que mejoren las condiciones laborales contarán en todo caso con su apoyo y su rechazo a las que vayan en una línea contraria.

**SÉPTIMO.-** Por parte de la CIG, se incide en que sin obviar la situación del momento provocada por la crisis sanitaria, esto no debe justificar una nueva pérdida de derechos como en las anteriores crisis que padecimos en el pasado y que no se recuperaron hasta el momento. En este sentido, entiende que esta negociación debe ser la que recupere los derechos dejados en el camino en las últimas negociaciones. Y, por ese motivo, presenta una plataforma que se fundamenta en tres pilares fundamentales: la recuperación económica, avance en lo social abandonando la precariedad actual y la dignificación de un sector cada vez más formado, diversificado y profesionalizado, adecuándose a las realidades cambiantes de la actualidad.

Detalla los aspectos contenidos en su plataforma: a) Vigencia: 2 años con cláusula de ultraactividad con revisión salarial; b) Incremento de porcentajes en la estabilidad del empleo con cómputos provinciales para una mayor fiscalización y control en su cumplimiento; c) Nueva redacción del artículo 25 reconocimiento médico; d) Promoción automática de los niveles funcionales de oficiales; e) Nueva redacción en el artículo 36 de movilidad funcional y 37 escalafones, ascensos y provisión de vacantes; f) 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; g) Complementos de antigüedad revalorizables; h) Equiparación al alza del plus de peligrosidad de los Vigilantes de seguridad de Vigilancia en la vigencia de este convenio; i) 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 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; j) Nueva redacción y cuantía de los Pluses de Navidad, Fin de Año y año nuevo. k) Recuperación en quince pagas de los Pluses de Vestuarios y Transporte; l) 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; m) Nuevas cuantías en las coberturas de la Póliza de responsabilidad Civil y ayudas a hijos y cónyuge discapacitados; n) Complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT; ñ) Reducción de la jornada a 1.760 horas anuales, a razón de 160 mensuales con nueva redacción; o) Con el ánimo de reducir la realización de horas extras en el sector, estas tendrán un recargo del 75% en cuando se realicen de lunes a viernes, y del 150% la realizadas en fin de semana, festivos y en período nocturno; q) 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; r) Modificación redacción artículo 58 Lugar de Trabajo; s) Creación de un Fondo de Pensiones; t) Compromiso de la negociación de un Convenio Gallego.

Señala que se remitirá para su consideración la plataforma completa por correo electrónico a cada una de representaciones sindicales y empresariales, en este acto. 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.

**OCTAVO.-** Se fija como próximo día de negociación el 18 de septiembre a las 9 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11.45 horas, 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  
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

##### **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  
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ

###### **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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eduardo Cobas Urcelay', is positioned below the name of the secretary.