

ACTA Nº 2

En Madrid, siendo las 17:00 horas del 6 de noviembre de 2023, se reúnen, por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y ADEDSA-AESA, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, CCOO del Hábitat, FTSP-USO y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes adoptan los siguientes,

ACUERDOS Y FIJACIÓN INICIAL DE POSICIONES

PRIMERO.- La representación de ANEPSA, ante la falta de la remisión por parte de la parte sindical de una plataforma conjunta de negociación del nuevo Convenio, cede la palabra a dichas organizaciones, no sin antes puntualizar que la posible regulación del Gobierno, en caso de formarse, en materia social fuera del diálogo social, podría dificultar la negociación.

SEGUNDO.- La representación de FesMC-UGT inicia su intervención indicando que la ausencia de Plataforma se debe al poco tiempo del que han dispuesto entre la constitución de la mesa y esta primera reunión. No obstante, defiende que iniciamos una negociación llamada a fortalecer en su conjunto la actividad de los servicios auxiliares. Una actividad laboral que debe reforzar también, en la negociación colectiva, su identidad laboral propia, alejada del ámbito de los multiservicios, así como de cualquier postura intrusista con otro tipo de colectivos.

Un Convenio que ha dado, y debe seguir facilitando, la mejora de condiciones laborales, sociales y económicas a miles de personas trabajadoras en nuestro país. Es por ello, que para UGT esta negociación debe avanzar en derechos, debe avanzar en reconocimiento, por ello y a la espera de poder presentar plataforma conjunta con el resto de los sindicatos en los próximos días, consideramos que es vital incidir en las siguientes materias:

Igualdad: Con redactados capaces de llevar a efecto la igualdad efectiva hacia los centros de trabajo.

Contratación: Trasladando los planteamientos dispuestos en la reforma laboral en temas de contratación como medida, entre otras, de seguir reforzando el mantenimiento del empleo y la contratación indefinida.

Permisos: Trasladando a la negociación el Real Decreto Ley sobre permisos retribuidos.

Cobertura Jurídica: Facilitando cobertura jurídica a las personas trabajadoras en el desempeño de su actividad laboral.

Vigencia: Mediante una vigencia acorde a los aspectos conseguidos en el conjunto de la negociación.

Salario: Incrementos salariales de avance y cuestiones vinculadas con los distintos pluses dispuestos en el propio convenio y de nueva incorporación.

Jornada: reducción de jornada.

Categorías: Regulación del auxiliar de servicios especializado.

En definitiva una primera intervención donde UGT traslada a la mesa negociadora la necesidad de incidir en una negociación que en su conjunto favorezca a los legítimos intereses de las personas trabajadoras en su ámbito colectivo.

TERCERO.- Desde Comisiones Obreras del Hábitat inciden en la dificultad de presentar una plataforma con tan poco espacio temporal y aprovechan la ocasión para invitar a la CIG a unirse a dicha Plataforma junto con el resto de las organizaciones. Adicionalmente, en relación con el posible contenido de aquella, y el sentir de la negociación, remarca que es necesario reflexionar que este Sector venía de la nada y con el I Convenio Colectivo se construyó una negociación colectiva donde todas las partes tuvieron que ceder sobre la base del sentido común para, principalmente, lograr regular un ámbito funcional acorde con la normativa.

Por tanto, este segundo Convenio debe suponer un punto de inflexión cuyo principal objetivo sea continuar dando valor a este sector y que el mismo sea reconocido por Clientes y las Administraciones Públicas; por eso es necesario abordar todas aquellas materias que, por un ejercicio de responsabilidad, se quedaron “a medio camino” en la anterior negociación, entre otras:

La figura el Auxiliar especializado.

Incrementos salariales.

Reducción de jornada.

A tal efecto, Comisiones Obreras del Hábitat defenderá una Plataforma ajustada a la realidad del Sector y ello con independencia de la posible regulación mediante Decreto, ya que la negociación colectiva debe autorregularse, porque esa es la base fundamental del diálogo social.

CUARTO.- Por su parte FTSP-USO muestra su conformidad con los planteamientos realizados por las anteriores organizaciones sindicales, recalcando la necesidad de llevar a cabo una negociación “práctica” y realista cuyos ejes fundamentales sean el salario, la jornada y la igualdad, todo ello con independencia de las posibles mejoras que implemente, en su caso, el futuro Gobierno.

QUINTO.- La CIG, en primer lugar, agradece la invitación a participar en una plataforma conjunta pero manifiesta que la principal reivindicación de su organización es regular un Convenio de cuyo ámbito sea la Comunidad Autónoma de Galicia; no obstante, esta dispuesto a negociar aquellas materias de ámbito estatal y defender aquellas posturas que sean comunes con el resto de las organizaciones sindicales.

Asimismo, resalta que estamos ante un sector “joven”, pero todavía precario, que debe mejorar aún más su regulación para diferenciarse de las multiservicios y que, en todo caso, tiene que avanzar hacia incrementos salariales, mejoras en la contratación, una jornada semanal inferior, en licencias, mayor igualdad y salud laboral, y todo ello de forma ajena al “intervencionismo” del Decreto.

Por último, indica que está trabajando en una plataforma propia.

SEXTO.- En relación con las manifestaciones de la parte sindical, la representación patronal contesta agradeciendo que hayan expuesto las ideas sobre los que pivotará la plataforma, pero insiste en la necesidad de concretar en “números” aquellas. A tal efecto, considera que en muchas pueden estar de acuerdo si se ajustan a la realidad, tal y como sucedió en la anterior negociación del I Convenio, donde se regularon reivindicaciones sindicales tales como: *Ponte a mil*, revisiones salariales vinculadas a los incrementos de IPC y/o SMI, reducción de jornada, etc. muchas de las cuales no pudieron traspasarse a los Clientes debido al impacto económico que supusieron.

En este sentido, la representación patronal incide en que esta negociación no puede ser ajena a la realidad actual, donde un *tercero* esta regulando mejoras sociales al margen de las empresas, estrechando el campo de juego de la negociación colectiva y sumando incrementos de costes a aquellos derivados del diálogo social.

De acuerdo con lo anterior, la patronal remarca la necesidad de contar con una plataforma sindical en la reunión del próximo 14 de noviembre, ya que cada día que pasa la posibilidad de alcanzar un acuerdo se reduce como consecuencia de la disminución temporal para trasladar las posibles mejoras al precio del Cliente. En este sentido, la patronal muestra su compromiso a responder de forma rápida a las propuestas que remita la parte sindical ya que, como ha indicado al principio, muchas de aquellas, como avanzar en igualdad, mejoras en la contratación, la cobertura jurídica, la regulación del Auxiliar Especializado o, los incrementos salariales, si se ajustan a la realidad no serán un escollo para alcanzar un acuerdo.

SÉPTIMO.- Ante las declaraciones de la patronal, FesMC-UGT considera necesario remarcar una cantidad: 1.092,69 €, que es lo que cobra un/una Auxiliar tras los “grandes” esfuerzos realizados por las empresas en el anterior Convenio. Asimismo, indica que si la patronal va a escudarse en no poder repercutir las mejoras sociales en el precio del servicio, quizás el problema no está en dicha traslación, sino que dichas empresas no saben cuál es su negocio.

Por último, FesMC-UGT declara que no han venido a debatir lo que vaya o no a hacer el Gobierno, sino a reclamar y negociar lo que necesita el Sector.

OCTAVO.- Por su parte Comisiones Obreras del Hábitat se ratifica en su anterior intervención, matizando que su finalidad es firmar un convenio colectivo de *avance*, fuera de lo que decida hacer, en su caso, el futuro Gobierno. En este sentido, considera oportuno recodar a la patronal que, con anterioridad, otros gobiernos regularon a favor de las empresas sin contar con las organizaciones sindicales. Es por ello que entiende que es necesario que sean las representaciones legitimadas quienes regulen este Sector.

NOVENO.- FSTP-USO mantiene su postura de encontrar un punto de equilibrio entre ambas partes negociadoras para alcanzar un acuerdo. Son conscientes de la dificultad de repercutir en precio los porcentajes de incremento salarial que ha tenido el Convenio en los últimos años, pero aún con éstos el salario sigue siendo bajo, no siendo menos cierto que esos mismos incrementos, o mayores, han afectado a los costes que, día a día, las personas trabajadoras tienen que asumir (i.e. gasolina, comida, etc.). Por tanto defienden que repercutir el precio es difícil pero más complicado es vivir el día a día con el salario actual.

DÉCIMO.- Por último, la CIG, al igual que el resto de las organizaciones sindicales, manifiesta que no va a fijarse en lo que haga el Gobierno y defiende la autorregulación del Sector. Considera un avance que ambas partes compartan cuales son las necesidades del Sector, pero ahora es necesario poner *letra a la música* para comprobar si, efectivamente, la patronal está dispuesta a negociar un convenio ajustado a la realidad y que permita vivir dignamente a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

UNDÉCIMO.- Para finalizar, la patronal entiende que las posturas de ambas partes son claras, que todos sabemos de dónde venimos, donde estamos y hasta donde queremos llegar, pero incide en que el esfuerzo que las empresas han estado haciendo, y están dispuestas a hacer, para dignificar este sector, no puede ser ajeno a los cambios que el Gobierno ha realizado, y quiere realizar, en materia social; ya que los mismos afectan al negocio.

En definitiva, incide en la necesidad de una negociación realista y consciente de la imposibilidad de que las empresas sigan asumiendo costes económicos no repercutibles en precio debido a unos incrementos salariales provenientes no solo de la negociación colectiva, sino también de la regulación del Gobierno.

DUODÉCIMO.- Se fija como próximo día de negociación el 14 de noviembre a las 17.00 horas mediante reunión telemática.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 18:00 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:

ANEPSA:

D. ANTONIO NOGAL VELEZ
D. VICTOR JIMENEZ PÉREZ
D. ARMANDO NEVADO LORENZO
DOÑA PILAR ALBACETE REDONDO
DOÑA MARIA VALDES VERELST
D. RICARDO VILLASANTE GUTIÉRREZ
D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
DOÑA PRADO FERNÁNDEZ
D. CESAR QUINTANA FERNÁNDEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ

ADEDSA:

D. ROBERTO VICENTE BLANCO
D. RAUL LANZAS SÁNCHEZ
D. JUAN MATEOS RIVERA
D. JORGE PUENTE FERNÁNDEZ (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. ENRIQUE LUCENA CURADO
DOÑA CARMEN JORGE REIG
DOÑA BELEN CASANOVA LAÍN
D. JAVIER SEOANE IGLESIAS
D. ÁNGEL GOMEZ RODRÍGUEZ
D. PABLO OSTOLAZA LLAMAZARES
D. DIEGO GIRALDEZ GERES (Asesor)
D. JUAN PEDRO MONJE GARCÍA (Asesor)
DOÑA ALMUDENA PRIETO TORRES (Asesora)

CCOO del Hábitat:

D. LUIS BERNAL RUIZ
DOÑA MARÍA DEL CARMEN OLIVARES CORTÉS
D. JUAN JOSE MONTOYA PÉREZ (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑON MAROTO

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE
DOÑA ESTELA MALVIDA CRUZ (Asesora)

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS



PLATAFORMA CONJUNTA PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES.

- **VIGENCIA.** Como se anticipó en la primera reunión creemos que resulta vital dar continuidad al convenio colectivo, y nuestra propuesta es la de un convenio plurianual en parámetros similares al primer convenio, que fue para dos años y medio, en este caso el planteamiento sería el de un ámbito temporal del convenio que comprenda los años 2024 a 2026, todo ello para intentar dar estabilidad al sector desde los agentes sociales del sector en un convenio de avance.
- **INCREMENTOS TÉRMINOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO.** Somos conscientes del incremento de costes que la aplicación del convenio colectivo sectorial ha generado para las empresas del sector, así como de las dificultades de su traslación a los clientes en particular en los contratos plurianuales, pero no podemos olvidar que nos encontramos solo ligeramente por encima del salario mínimo interprofesional. En este contexto y partiendo de una postura de absoluta razonabilidad por nuestra parte planteamos los siguientes incrementos garantizados sobre todos los conceptos: 4% para el año 2024, 3% para el año 2025 y 3% para el año 2026, los cuales podrán verse incrementados en función de la cláusula de revisión que se expresa en el siguiente apartado. Los porcentajes ahí fijados son equivalentes a los establecidos en el AENC y responden a la necesidad de un incremento inmediato de las retribuciones de las personas trabajadoras y a las actuales previsiones de IPC por parte de los distintos organismos encargados de ello.

Estos incrementos han de trasladarse igualmente a los conceptos de desplazamientos, dietas, plus responsable, plus nocturnidad, plus fin de semana y festivos, plus de idiomas y plus de navidad y año nuevo. El kilometraje debe pasar a 0,26 de conformidad con el nuevo límite fiscal.

- **CLAUSULA DE REVISIÓN.** Toda vez que nadie puede asegurar que las previsiones actuales de IPC sean acertadas, y como mecanismo para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, planteamos la incorporación de una cláusula de revisión idéntica a la fijada en el vigente convenio colectivo de tal modo que se actualicen los salarios si los incrementos pactados para cada año fueran inferiores a alguno de los dos parámetros de referencia (IPC y % de variación del SMI).

- RETRIBUCIÓN DEL AUXILIAR DE SERVICIOS ESPECIALIZADO. No tiene ninguna justificación que las retribuciones del auxiliar de servicios especializado sean las mismas de las del que no está especializado, por ello planteamos que su retribución salarial sea superior en un 10% a la del auxiliar de servicios para retribuir su especialización.
- INCORPORACIÓN DE PLUSES. Adicionalmente entendemos necesaria la creación de diversos pluses: plus de turnicidad, plus de disponibilidad, plus de auxiliar de servicio aeroportuario, de infraestructuras críticas, hospitalario, etc.
- JORNADA DE TRABAJO. Reducción de la jornada anual de forma progresiva en cada año de convenio hasta alcanzar las 1782 horas en el año 2026.
Entrega de cuadrante mensual con una antelación mínima de 10 días a su inicio con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.
Mejorar sistemas de libranzas para que sea más de un fin de semana al mes, así como incorporar a los mismos o el viernes previo o el lunes posterior.
Limitar la utilización de la horquilla únicamente cuando haya servicios fijos y estables.
Incorporar tiempo de descanso durante la jornada como retribuido.
- 1 DÍA DE PERMISO RETRIBUIDO POR ASUNTOS PROPIOS CON CONSIDERACIÓN DE LAS HORAS EMPLEADAS COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.
- PERMISOS RETRIBUIDOS. Regulación acorde a la última legislación y la jurisprudencia actual, así como incluir un permiso retribuido para asistencia a consulta médica con menores de edad.
- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL. Establecimiento de complemento tanto en accidente de trabajo y enfermedad profesional como en el supuesto de contingencia común, en todo caso sin merma en las pagas extraordinarias.
Para contingencias profesionales 100% desde el primer día.
Para contingencias comunes, incorporación progresiva de complementos empresariales adicionales a la prestación de seguridad social.
- ACTUALIZACIÓN DEL CONVENIO EN MATERIA DE CONTRATACIÓN ADAPTÁNDOLO A LA REFORMA LABORAL.
- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD. Mejora de los mismos y establecimiento de Pluses de riesgo biológico, de penosidad y toxicidad para determinados puestos de trabajo (Hospitales, centrales nucleares, industrias químicas de riesgo,...). Mejora de todo el texto relativo a salud laboral y prevención de riesgos.
- REGULACIÓN PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES, TANTO POR LA EXISTENCIA DE PATOLOGÍAS ACTIVAS, DETERIORO DEL ESTADO FÍSICO O EDAD ELEVADA, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

- ACLARACIÓN Y ACOTAMIENTO DEL CONCEPTO DE MACROCONCENTRACIÓN URBANA. De tal modo que se limite el radio de las mismas y se concreten compensaciones económicas para los desplazamientos pues se está utilizando de forma irregular para “castigar” enviando a realizar servicios a grandes distancias incrementando aún más la dificultad de conciliación de la vida personal y familiar.
- INCORPORACIÓN DE LA ASISTENCIA JURÍDICA PARA CUBRIR CUALQUIER PROCEDIMIENTO O RECLAMACIÓN DERIVADO DE LA ACTIVIDAD LABORAL.
- MEJORA DE REDACCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.
- MEJORAS DE REDACCIÓN Y ACLARACIÓN DE ARTÍCULOS QUE GENERAN SITUACIONES DE CONFLICTO EN EL DÍA A DÍA.