

ACTA N.º 2

En Madrid, siendo las 10.30 horas del 3 de octubre de 2025, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos:

MANIFESTACIONES y ACUERDOS

PRIMERO. - El representante de APROSER comenta al principio de su exposición que, en el actual escenario, donde destaca una estructural escasez de personal que impacta en el resto de materias, nos encontramos con distintas problemáticas a las que tenemos que dar tratamientos diferenciados atendiendo a las características específicas de nuestra actividad. A algunas de ellas, mediante una actuación conjunta dado que la solución no depende directamente de nuestra voluntad compartida, y a otras mediante acuerdos razonables que puedan satisfacer ambos intereses en un cómputo global de los mismos.

Tras desarrollar ampliamente las mismas, cierra su exposición resumiendo los grandes temas que deberían, bajo el criterio de APROSER, ocupar un espacio relevante en este proceso de negociación:

La anunciada reducción de jornada impuesta, que sin planificación ni consenso pondría en riesgo la continuidad del servicio y la viabilidad de muchas empresas.

La normativa de Desindexación, que no permite absorber los costes derivados de nuevas negociaciones colectivas o de nuevas normativas sobrevenidas, si no se permite revisar precios del servicio durante la vigencia de los contratos.

Considera que se debe también afrontar la problemática generada por la Subrogación bajo la perspectiva de la doctrina Somoza, que genera inseguridad y retrae la concurrencia a concursos, así como reclamar un marco regulatorio actualizado que acompañe la innovación tecnológica y elimine trabas burocráticas.

En el plano operativo, los desorbitados costes actuales de la IT exigen un equilibrio entre protección a la persona trabajadora y la sostenibilidad empresarial. Y en el transporte de fondos, la jornada garantizada se ha convertido en un factor de rigidez e ineficiencia que compromete su futuro.

Por último, en el momento de abordar los incrementos salariales, traslada que deberíamos poner un foco de atención también en la fiscalidad aplicable a los y las profesionales, dado que cada incremento pactado, con la actual normativa impositiva, se diluye desproporcionadamente en el neto al llegar al perceptor final.

Todo ello debe abordarse sin perder de vista nuestras fortalezas como sector: crecimiento asegurado si eliminamos determinadas barreras externas, empleo estable y capacidad de generación del mismo de forma intensiva, fortaleza en innovación tecnológica, compromiso con la igualdad, la diversidad y la sostenibilidad, y una sólida experiencia en negociación colectiva. Esa es la base para alcanzar acuerdos responsables que contemplen los principales intereses de ambas partes.

SEGUNDO. - Por parte de ASECOPS se manifiesta que los temas planteados por APROSER son los mismos que ya se han venido tratando de forma recurrente en el Observatorio Sectorial y en otros ámbitos, aunque con algunos matices añadidos. La organización señala que le llamó la atención la petición de apertura de una nueva Mesa de Negociación, ya que no tenía noticia previa de este

proceso y apenas existen precedentes de inicio con más de quince meses de antelación. No obstante, valora positivamente la importancia de disponer de información precisa para el cálculo de costes y su consideración en contratos plurianuales, especialmente en la contratación pública.

Asimismo, incide en la problemática del absentismo y en el riesgo de una reducción de jornada, sin considerar necesario insistir en lo ya apuntado. Subraya que, junto a los incrementos derivados de la negociación colectiva, existen otros costes que no proceden de ella pero que son cada vez más relevantes y que, de continuar la tendencia, afectarán a la sostenibilidad de las empresas. En este sentido, menciona que, en los tres años de vigencia del convenio, el SMI ha subido un 17%, se han incrementado las cotizaciones por el MEI y se ha elevado la base máxima de cotización. Se trata, indica, de una suma de factores que complica progresivamente la situación.

Considera además justo señalar que determinadas medidas, como la ampliación de los permisos de maternidad y paternidad, suponen realmente un coste para la Seguridad Social. En este marco laboral, los incrementos se caracterizan por mayores costes, más exigencias de gestión y la necesidad de establecer medidas que garanticen la viabilidad de los servicios. Reconoce que, aunque existen cargas adicionales para las empresas, también hay una parte de los costes que asume la Seguridad Social, lo que debiera orientar el camino a seguir. Todo lo que facilite a los trabajadores debe apoyarse, pero teniendo en cuenta que no puede situarse a las empresas en una posición insostenible.

Por último, ASECOPS añade que sigue pendiente la definición de un nuevo modelo de seguridad privada, actualmente desactualizado. Considera necesario realizar una autocrítica por la incapacidad de incorporar mecanismos eficaces para afrontar los principales problemas del sector, integrar las tendencias actuales y avanzar hacia un modelo sostenible. Señala que, aunque se han intentado distintas iniciativas, los resultados no se han materializado, y confía en que en el presente proceso puedan alcanzarse los objetivos esperados.

TERCERO. - Por parte de FES se recogen las inquietudes expuestas tanto por APROSER como por ASECOPS, relativas a la reducción de jornada, los complementos en caso de incapacidad temporal y la relación entre incremento salarial y fiscalidad. Se subraya que estas cuestiones forman parte de un conjunto más amplio de asuntos que deben ser objeto de análisis en la Mesa.

Se señala igualmente que, en términos generales, resulta necesario que todos los puntos planteados se canalicen y profundicen en el marco de las comisiones internas, de manera que puedan desarrollarse y consolidarse las posiciones del banco empresarial. Entiende que es, a partir de ese trabajo previo, como será posible articular una postura común y ordenada que permita avanzar en la negociación con mayor eficacia.

CUARTO. - Por parte de FeSMC-UGT se manifiesta que la organización acude a esta mesa con el objetivo de negociar y mejorar las condiciones del conjunto del sector. Se subraya que, a partir de 2027, el sector debe continuar en la senda de consolidar y ampliar los derechos fruto de esta negociación.

Se indica igualmente que, si bien se está recopilando el sentir de los distintos territorios y secciones sindicales en relación con lo que debe conformar la plataforma de su organización, ello no supondrá una demora en su presentación, puesto que incluso se está trabajando en la posibilidad de elaborar una plataforma conjunta con el resto de organizaciones sindicales.

Asimismo, se considera que, para avanzar en derechos, resulta necesario abordar, entre otros, los siguientes aspectos: la vigencia del convenio en un período de entre tres y cuatro años, la jornada, los incrementos salariales que permitan seguir progresando, una cláusula de revisión salarial, la mejora de los pluses –incluido el plus de residencia en Ceuta y Melilla–, los permisos y los costes asociados a la renovación de la TIP.

También se plantea la conveniencia de adaptar el redactado al lenguaje inclusivo, incorporar aclaraciones en determinados artículos, reflejar avances en materia de igualdad y diversidad, así como desarrollar mejoras en el contrato de relevo.

Finalmente, se proponen otras cuestiones de interés como la modificación de la Ley de Contratos Públicos, la aprobación de un reglamento de seguridad que ofrezca mayor protección jurídica y autoprotección personal, la aplicación de coeficientes reductores para la jubilación anticipada, la anticipación a los cambios derivados de la implantación tecnológica garantizando el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y el fomento de la formación profesional como vía de acceso a la profesión.

Sobre los planteamientos realizadas desde la parte empresarial, desde FeSMC-UGT se considera preciso incidir en los siguientes aspectos. En primer lugar, para FeSMC-UGT cualquier situación que incida en modificar situaciones de IT y Transporte de fondos que no sean encaminadas a mejorar ambas situaciones no son motivo de debate para esta organización en el marco de la negociación colectiva. Más, si cabe, cuando en el ámbito del Transporte de Fondo no se ha utilizado por parte de las empresas la mesa especificada creada para abordar en forma transversal esta situación. En idéntico sentido, si bien las asociaciones empresariales han situado en su intervención el incremento de costes asociados, para FeSMC-UGT esta situación unida a la dificultad de traslación de costes a sus clientes no debe situarse como un elemento utilizado para no querer abordar el problema del colectivo en cuanto a mejorar derechos y aumentar salarios. En definitiva, un sector que para FeSMC-UGT debe seguir explorando elementos de consolidación de empleo, mejora en materia de conciliación, jornadas, descansos y salario que sin duda permitan construir un sector más atractivo tanto en su entrada como en la vida laboral de las personas trabajadoras

QUINTO. - Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se señala que, con el hecho de la apertura anticipada de la mesa de negociación, existía la expectativa de una negociación madura que hubiese aprendido de los errores anteriores y que permitiese eliminar determinada problemática derivada de la dificultad de traslado de costes en los contratos, bien en los públicos por efecto de la normativa sobre desindexación, bien en los privados por la dificultad de la negociación de los contratos al alza con los clientes, pero que entrase desde el primer momento a un proceso real de negociación. Sin embargo, se ha constatado una exposición teórica desde la parte empresarial que pretende trasladar que todo va mal, cuando la realidad de los trabajadores es, sin duda, mucho peor, y siendo el discurso catastrofista expresado puramente interesado como reflejan las cuentas públicas de las empresas, sus resultados y márgenes empresariales.

La Mesa de Negociación está para negociar el convenio colectivo, no para debatir cuestiones fiscales en las que nunca nos vamos a poner de acuerdo, ni para lamentar la falta de renovación de la normativa de seguridad privada, ni para fijar los elementos de reducción o registro de jornada como elementos distorsionadores de la actividad empresarial. Además, no se comparten algunos planteamientos como la postura patronal sobre el SMI, que lejos de ser un problema, su crecimiento es algo positivo y necesario, que tiene incidencias en las categorías más bajas del convenio, y que nos debe empujar hacia arriba en todas las categorías, aunque aún exista un diferencial respecto al convenio en las categorías con mayor masa crítica, el cual debe seguir creciendo.

En esa línea, el último convenio se valora de forma positiva porque contribuyó a dignificar el sector, y se insiste en que no se participará en un deterioro de las condiciones laborales, entendiendo que este próximo convenio debe mantener el impulso del anterior convenio colectivo en la dirección de la dignificación del sector y de la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras.

En relación con el absentismo, se subraya que los costes por IT constituyen una línea roja: los complementos del convenio ya son insuficientes y deberían mejorarse, pero en ningún caso retroceder. En otros sectores con complementos menores o sin complementos, los niveles de absentismo son incluso superiores, lo que evidencia que no son los complementos un elemento determinante.

La escasez de personal no se debe a los retrasos en la tramitación de las TIPs, sino al escaso atractivo retributivo y a las condiciones de trabajo (jornadas, cuadrantes, turnos, conciliación, trabajo en fines de semana y la falta de confianza en el cumplimiento de lo pactado). Esta situación, junto con la excesiva judicialización, desincentiva la permanencia y la entrada de nuevo talento, especialmente joven y femenino.

Se apunta que el sector necesita un cambio de mentalidad por parte de las compañías. Existen dificultades para aplicar incluso cuestiones pacíficas del convenio, y en relación con la referencia efectuada por la patronal respecto a la doctrina Somoza quiere recordar que no perjudica a las empresas que lo que hacen es no entrar a determinadas licitaciones si no tienen certezas, y los que se han visto realmente perjudicados son las personas trabajadoras, que quedan en situaciones muy difíciles.

En cuanto a los retos, se consideran imprescindibles incrementos salariales significativos en la senda del convenio anterior, facilitar la incorporación de nuevas personas trabajadoras y favorecer la jubilación parcial (además de la solicitud de coeficientes reductores fuera del convenio). Resulta necesario actualizar los términos del convenio para regular la nueva realidad que se está abordando, en la que aparecen pluses extraconvencionales fruto de negociaciones individualizadas, regular nuevas actividades como los acudas, mejorar las retribuciones en materia de peligrosidad, fin de semana, festivo, etc... así como resolver cuestiones como la relativa al día de asuntos propios, los permisos retribuidos, etc.

SEXTO. - Por parte de FTSP-USO se manifiesta que, si bien pueden entenderse algunas de las cuestiones planteadas, no se comparte la solución propuesta por la parte empresarial, al estar basada exclusivamente en criterios de rentabilidad. Se subraya que dicha rentabilidad no puede exigirse a costa de la responsabilidad de las personas trabajadoras ni de sus representantes.

Se añade que, respecto al último convenio, este supuso un avance, aunque no resultó determinante para resolver los problemas estructurales del sector. Por ello, se considera imprescindible que el nuevo convenio sea decisivo en materia de incremento salarial y mejora de las condiciones sociolaborales.

FTSP-USO manifiesta su conformidad con las intervenciones realizadas por los representantes de las demás organizaciones sindicales que le precedieron en el uso de la palabra. Advierte que, si no se produce una mejora sustancial y un cambio significativo, no será posible avanzar en la negociación. En consecuencia, se insta a que se presenten propuestas razonables, reiterando que no se admitirá, en ningún caso, una reducción de los complementos por incapacidad temporal.

SÉPTIMO. - Por parte de la CIG, se considera que esta negociación debe ser la que recupere los derechos dejados en el camino en las últimas negociaciones. Por este motivo, la plataforma en la que trabaja igual que en otras ocasiones, se basa en tres pilares fundamentales porque aún no fuimos capaces de querer entender la situación de las dos últimas décadas, a pesar de que la realidad actual y el tiempo nos dan la razón. La recuperación económica es fundamental ya que en la actualidad estamos a la cola en materia salarial en comparación con otros sectores. Otro punto fundamental está en lo social, aunque las medidas impuestas por el gobierno han mejorado la conciliación, la igualdad y los permisos, debemos ser más ambiciosos en la conquista de más derechos sociales. Por último, y no menos importante, está la dignificación del sector, exigiendo al personal estar cada vez más formado, diversificado y profesionalizado, adecuándose a las realidades cambiantes de la actualidad, pero que las nuevas generaciones no muestran interés por la falta de incentivos profesionales, por los bajos salarios y por la excesiva jornada laboral.

Entiende que este es el camino que debemos recorrer, avanzado hacia un convenio que tenga en cuenta nuevos pluses adecuados a la realidad actual, ya que la profesionalización del sector no se ve plasmada en la remuneración económica que perciben las personas trabajadoras.

Debe tenerse en cuenta que los salarios en este sector no se corresponden con el trabajo y funciones que realizamos, por lo cual entendemos que debemos dar un salto cuantitativo

importante. Las subidas del SMI han puesto de manifiesto la precariedad económica que sufre este sector, teniendo categorías que deben actualizar los salarios por este motivo, siendo esto un fiel reflejo de la precariedad salarial que sufrimos. Recordamos que la recomendación de la UE es que el SMI sea el 60% del salario medio de cada estado; en España tendría que ser de 1.310€. Además, entendemos que es el momento de la equiparación al alza del plus de peligrosidad, ya que esto supone una grave discriminación que se debe corregir. La reducción de la jornada debe ser una prioridad para un sector que tiene una difícil conciliación, que trabaja a turnos, fines de semana y festivos, además sin las contraprestaciones adecuadas al esfuerzo y sacrificio realizados. Así mismo, aunque no es materia de convenio, entendemos que se debe trabajar para conseguir coeficientes reductores para el sector y un Reglamento de Seguridad Privada.

Tiene que hacerse atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales. Para esto es necesario un convenio que tenga en cuenta estas cuestiones, así como otras que plasmaremos en la propuesta de la CIG.

Agradece la propuesta de una plataforma conjunta, pero lo consideramos difícil, si no imposible, porque una de las demandas de CIG, es la negociación de un convenio gallego durante la vigencia del siguiente convenio, una propuesta que nunca obtuvo el respaldo de las organizaciones sindicales estatales.

Las principales propuestas en las que se sustentará su plataforma son las siguientes:

- Vigencia: dos años con cláusula de ultraactividad con revisión salarial.
- Incremento de porcentajes en la estabilidad del empleo con cómputos provinciales para una mayor fiscalización y control en su cumplimiento,
- Nueva redacción del artículo 25 sobre el reconocimiento médico.
- Promoción automática de los niveles funcionales de oficiales.
- Nueva redacción de artículos de contratación.
- Creación de nuevos pluses (Desa, Utilización de vehículo, Idiomas, turnicidad, nuevas tecnologías) para adaptarse a la nueva realidad, exigiéndose una mayor profesionalización y formación, teniendo esto que ser compensado.
- Complementos de antigüedad revalorizables.
- Equiparación del plus de peligrosidad consolidado a todos los Vigilantes de seguridad de Vigilancia en la vigencia de este convenio.
- Plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, que tendrán un valor del 25% del precio de hora ordinaria, respectivamente. El plus 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.
- Nueva redacción y cuantía de los pluses de Nochebuena, Navidad, Fin de Año y Año Nuevo
- Recuperación en quince pagas de los pluses de Vestuario y Transporte.
- Incremento salarial del 8% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, excepto 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.
- Modificación del artículo 55 del descanso anual compensatorio, pasando de 96 a 110 los días.
- Nuevas cuantías en las coberturas de la póliza de responsabilidad civil y ayudas a hijos/as y cónyuge con discapacidad.
- Complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.
- Reducción de la jornada a 1568 horas anuales, a razón de 35 horas semanales con nueva redacción del artículo 52.
- Con el ánimo de reducir la realización de horas extras en el sector, estas tendrán un recargo del 75% cuando se realicen de lunes a viernes, y del 150% las realizadas en fin de semana, festivos y en período nocturno.
- Ampliación en días laborables de las licencias por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica. Tres días de asuntos propios remunerados. Licencia para acompañamiento de hijos/as menores de 12 años a consultorio médico, y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.
- Modificación de la redacción del artículo 58 sobre el lugar de trabajo.

- Excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo.
- Modificación de la redacción del artículo 61 Traslados.
- Modificación de la redacción del artículo 69 Jubilación parcial y contrato relevo.
- Modificación en los artículos de Concurrencia de convenios e inaplicación.
- Compromiso de negociación de un convenio gallego.

Estas propuestas serán las que formarán parte de su plataforma que entregará en la próxima reunión.

OCTAVO. - Desde ELA se reitera el comunicado trasladado en la anterior reunión de la Mesa. Agradece la posibilidad de una plataforma conjunta, pero reitera la petición de un convenio autónomo para Euskadi y Navarra. Considera que la seguridad privada es un sector precario que no permite la incorporación de nuevos trabajadores que prefieren ir a otros sectores con mejores salarios y condiciones. Alude, en concreto, a que se crean pluses de bienvenida que no pueden repercutirse y que crean un déficit para las mismas. Todas ellas son razones que contribuyen a un sector precarizado. No comparte, asimismo, la visión apocalíptica del sector con reducción de costes. Lo que se alude no se percibe en la actuación de las empresas en las contrataciones públicas. En definitiva, es difícil incorporar nuevos trabajadores en este entorno

NOVENO. - Se fija el próximo viernes 10 de octubre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.50 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. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
 Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
 D. JUAN MONTERO LÓPEZ
 D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
 D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
 D. CARLOS BOTÁN TOMÁS
 Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 Doña LUCÍA GRASA ROYO
 D. OSCAR CAMUÑAS CANO (Asesor)
 D. LORENZO GALLARDO ARIAS (Asesor)
 D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
 D. JOSÉ ANTONIO LÓPEZ DÍAZ (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL**FeSMC-UGT:**

ANGEL GARCÍA MARCO
JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
JULIO ESPEJO PALACIOS
SANTOS SÁNCHEZ ALONSO
ISIDRO CAMPO NAVARRETE
SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (Asesor)
ANTONIO RUÍZ JIMÉNEZ (Asesor)
JUAN PEINADO DE MIGUEL (Asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
D. CARLOS DEL BARRIO QUESADA
D. AURELIO CALDERÓN MUÑOZ
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ
D. JUAN FRESNEDA RABADÁN (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

