

**ACTA N.º 5**

Siendo las 10 horas del 4 de octubre de 2021, se reúnen, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. La reunión tiene lugar de forma telemática. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos.

**MANIFESTACIONES y ACUERDOS**

**PRIMERO.-** Comienzan las intervenciones con la del Presidente de APROSER, quien agradece en nombre de su Organización el gran esfuerzo realizado en la elaboración de las propuestas, dado que afectarían a 17 Artículos del Convenio y a 1 Disposición Adicional. Igualmente agradece la concreción y la más que razonable técnica de redacción de dichas propuestas.

Comenta que al haber recibido los redactados propuestos el pasado viernes día 1 de octubre por la tarde, y en justa correspondencia con el importante esfuerzo realizado para hacer posible esta remisión, por parte de APROSER se ha trabajado en ellas durante el fin de semana con la finalidad de facilitar hoy mismo una valoración de todas y cada una de las propuestas recibidas.

Hace un especial énfasis en remarcar que este ritmo de trabajo ha sido y sigue necesario dado que el objetivo por parte de APROSER, que entiende perfectamente viable, es que en la próxima sesión de la Mesa se logre alcanzar un PRE-ACUERDO tan solo pendiente de ratificación, en su caso, por los respectivos Órganos de Dirección de las distintas Organizaciones.

Prosigue su intervención trasladando que, desde la perspectiva de dotar de la máxima garantía jurídica de temas pactados, en un Acuerdo Global se mostraría la conformidad de APROSER a los textos recibidos relativos a propuestas realizadas en relación a cinco materias concretas que detalla a los asistentes (artículos 14, 18c), 38.2, 53 y DA (letra f) de Comisión de Redacción y Mesa de Empleabilidad en relación con los coeficientes reductores.)

Para el resto de materias planteadas por la parte social, donde se han aportado todos los redactados concretos para la formulación de las mismas, cede a continuación la palabra a otros representantes de APROSER. Se identifican algunas cuestiones sobre las que, sin prejuzgar su posible incorporación al texto del convenio, es preciso que se aborden con el sereno debate preciso en el contexto de la Comisión de Redacción del convenio (artículos 24, 26 y 57) y, a continuación, se solicita la reconsideración de otras propuestas para que puedan ser eventualmente aceptadas (artículos 8, 23, 36, 39, 43 d), 57bis, 65, 68 y párrafo añadido sobre la Comisión de Redacción). Se hará una reflexión adicional en relación con la propuesta sobre el artículo 17 que se trasladará lo antes posible.

En esta línea, se plantea poder recibir en el plazo lo más corto que sea factible, una redacción alternativa sobre estos nueve aspectos enumerados, que permita su análisis por la representación empresarial con el margen suficiente para realizar su valoración en la próxima reunión de la Comisión Negociadora. Análisis, valoración y eventual conformidad sobre estas propuestas, en todo caso, vinculado a un eventual acuerdo global sobre todos los aspectos del convenio colectivo.

Desde FES, Jorge Salgueiro matiza que la desconexión digital solo puede aplicarse a determinados grupos profesionales por razón de las limitaciones normativas del sector de la seguridad privada, y expone la no aceptación de la propuesta en relación con el artículo 68 que debiera valorarse adecuadamente, con motivaciones razonables y conceptos jurídicos determinados que garanticen la viabilidad de las empresas de estos segmentos dado que la actividad de instalación y mantenimiento guarda mucha relación con las CRAs y las telecomunicaciones.

**SEGUNDO.-** Por parte de ASECOPS se agradece el esfuerzo realizado por las organizaciones sindicales que han elaborado y remitido la propuesta de cambios en el articulado del Convenio Colectivo.

Afirma que ha visto dicho articulado y, en una valoración conjunta, le parece que tiene un planteamiento que puede facilitar en varios aspectos una vía de consenso, si bien cree que hay que dedicarle un poco más de tiempo para aquilatar cuestiones de fondo, de sistemática y de redacción.

Desde ASECOPS se aboga por utilizar el mecanismo que sea más rápido para avanzar y, en la medida de lo posible, por buscar el mayor consenso entre las dos patronales, al objeto de facilitar una imagen de mejora y revalorización del sector.

**TERCERO.-** Desde FeSMC-UGT, en su primera intervención matiza los siguientes aspectos: las tres centrales sindicales presentaron en recientes fechas una plataforma conjunta sobre aquellas materias que deben a su entender trasladarse al redactado y que han sido contestadas en la mañana de hoy por parte de la bancada empresarial en forma de admitir una parte del redactado no siendo así en otras cuestiones.

Considera que dicha situación merece, por su parte, seguir manteniendo una contestación conjunta por parte de las centrales sindicales que han participado en la confección de la plataforma, por lo cual solicita de la patronal una contestación por escrito a los temas planteados.

FeSMC-UGT sigue manteniendo la postura de dejar abierta las conversaciones entre las partes más allá del alcance o no del posible convenio, entendiéndose, por lo tanto, que la fecha planteada por la patronal a 31 de marzo 2022 no es asumible por su parte.

FeSMC-UGT añade que no ha escuchado por parte de la patronal una posición clara sobre los temas a tratar en el ámbito de anticiparse al cambio. Coeficientes reductores, formación, mesa de fomento, reglamento de seguridad, modelo de contratación de servicios, transporte de fondos, son elementos que inciden en el sector y que merecen un diálogo abierto y constante.

Finaliza su intervención señalando que tampoco ha escuchado por parte de la patronal ningún movimiento sobre la temporalidad del posible convenio ni tampoco sobre incremento salarial suficiente.

**CUARTO.-** Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se incide inicialmente, en la línea de lo señalado en reuniones precedentes, en que las propuestas intentan buscar soluciones a cuestiones conflictivas en el día a día de las relaciones laborales entre las personas trabajadoras del sector y las Empresas, incluso eliminar la inconsistencia jurídica de alguna de ellas como se ha señalado en las diversas intervenciones, incidiendo en particular, en relación con lo señalado sobre el artículo 68 y el artículo 36 del Convenio Colectivo. Saluda la aceptación de alguna de las propuestas y realiza una valoración detallada sobre cada una de las cuestiones planteadas incidiendo en la conveniencia de que estas puedan incorporarse al texto del Convenio, desde el convencimiento de la seguridad jurídica que entiende que comportan todas ellas.

Finaliza su intervención señalando que estas propuestas están en todo caso vinculadas a un posible acuerdo global y, en este sentido, recuerda nuevamente que la propuesta de incremento económico de su organización está completamente alejada de lo que se ha planteado desde la representación empresarial, incidiendo nuevamente en la conveniencia de recibir unas propuestas alternativas sobre los distintos artículos incluidos en la propuesta conjunta de las organizaciones sindicales.

**QUINTO.-** FTSP-USO reitera su valoración positiva por la aceptación de parte de los textos planteada desde su representación y la constatación de que se coincida en que haya cuestiones que puedan incorporarse al Convenio con carácter inmediato. En todo caso, considera que hay prioridades sectoriales que es preciso abordar con carácter permanente, sea cual sea el formato

en el que se lleven a cabo (aludiendo, en concreto, a los aspectos abordados en la Comisión de Fomento o la propia normativa de seguridad privada), de importancia capital para el futuro del sector.

**SEXTO.-** Desde ELA se agradece el trabajo llevado a cabo por las organizaciones sindicales estatales, al margen de la dificultad que ha tenido para un análisis detallado de las propuestas. Se considera que hay tres cuestiones que debieran en todo caso incluirse, con carácter adicional, como son el cálculo del porcentaje de los permisos retribuidos, el kilometraje y su solicitud de derogación del artículo 80. No comparte extraer del ámbito de la Comisión Negociadora el abordar aspectos relevantes sobre el sector, una función para la que precisamente está conformada. Reitera finalmente su disconformidad con un convenio puente a 1 año, y la petición de su propio ámbito de negociación, al margen de que celebrará un posible acuerdo en aquellos aspectos que pudieran beneficiar a los trabajadores.

**SÉPTIMO.-** Por parte de la CIG, tras la intervención empresarial, y estudiada la propuesta sindical de las organizaciones estatales pudiendo ser compartidas algunas de ellas tratadas en su plataforma, entiende que existen cuestiones de fondo que se deben tratar de forma muy concreta; entre estas están las siguientes: el artículo 26 se le debe dar una solución al personal calificado como especialmente sensible, la movilidad funcional del artículo 36 que vincula también al 37 promociones y ascensos, complementos de puesto de trabajo, plus de responsable de equipo, las vacaciones en los casos de subrogación, artículo 38 retribuciones y la retribución de las horas extras, esta última con sentencias favorables de la forma de dicho abono. En cuanto a la desconexión digital, entiende que no deben existir diferencias entre el personal afectado por este convenio. Muchas de estas controversias contienen propuestas concretas en su plataforma, que entiende se deberían tener en cuenta para que se realice una propuesta empresarial más adecuada en la siguiente reunión.

**OCTAVO.-** El representante de APROSER, ante la petición formulada, manifiesta que, previo contraste con ASECOPS, remitirá a la mayor brevedad una contestación escrita a las solicitudes de cambios en el redactado planteadas.

**NOVENO.-** ASECOPS se reitera en lo manifestado en su primera intervención.

**DÉCIMO.-** En definitiva y tras las distintas intervenciones realizadas desde la patronal y salvo mejor entender, FeSMC-UGT considera que ésta debe presentar sin dilación una contestación clara a la propuesta del redactado, propuesta clara sobre los temas a tratar como anticipación al cambio, así como temporalidad e incrementos de un futuro convenio colectivo.

**UNDÉCIMO.-** Comisiones Obreras del Hábitat mantiene que la metodología lógica es que sea la parte empresarial la que plantee una propuesta alternativa que contenga los términos concretos de modificación que por su parte se plantean. Todo ello al margen de la vinculación de este asunto a un posible acuerdo global en el que debe, por supuesto, producirse una variación significativa en referencia a los porcentajes de incremento del Convenio Colectivo.

**DUODÉCIMO.-** Por parte de FTSP-USO se reitera en que lo fundamental no son los aspectos metodológicos, sino en alcanzar un acuerdo favorable para las personas trabajadoras.

**DECIMOTERCERO.-** ELA se remite a lo manifestado en su primera intervención.

**DÉCIMOCUARTO.-** Por parte de CIG, considera que en este momento las cartas están sobre la mesa y la parte empresarial debe responder al conjunto de las propuestas planteadas, pero quiere repetir su rechazo a lo que parece estar claro aunque con cierta ambigüedad, que es un convenio con una vigencia de un año y menos con la propuesta de incremento de 1% por la parte empresarial, independientemente que se negocien propuestas de redactado que no afectan a los costes económicos y solo a clarificación del mismo, entendiendo la importancia que tiene este hecho, para dar seguridad jurídica, que quedó en entredicho en ciertos temas de este convenio.

**DECIMOQUINTO.-** Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora para el miércoles 6 de octubre a las 11 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.30 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 y que formará parte del Acta.

#### **ASISTENTES**

##### **POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:**

###### **APROSER:**

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ  
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO  
D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ  
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ  
D. JAVIER RAMOS RODRÍGUEZ  
D. LUIS ALONSO CRISTOBO  
Doña PILAR ALBACETE REDONDO  
Doña ANNA AISA BIARNÉS  
D. JORGE SALGUEIRO RODRÍGUEZ

###### **ASECOPS:**

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ  
D. RAMÓN LÓPEZ PÉREZ  
D. JAVIER POVEDANO URÉS  
D. MANUEL PÉREZ GIL (asesor)

##### **POR LA REPRESENTACION SINDICAL**

###### **FeSMC-UGT:**

D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ  
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO  
D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS  
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ  
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO

###### **Comisiones Obreras del Hábitat:**

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

###### **FTSP-USO:**

D. ROBERTO SERRANO MARTÍN  
Doña CARMEN SEVILLANO BLANCO  
Doña MARIA DEL CARMEN LÓPEZ CASTILLO  
D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO (asesor)

D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ (asesor)

**ELA:**

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ  
D. ANDONI IRIONDO OTXOTORENA (asesor)

**CIG:**

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

**SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:**

D. EDUARDO COBAS URCELAY

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Eduardo Cobas Urcelay', written in a cursive style.



Regulación básica en materia de igualdad.

### **Artículo 8 (nueva redacción)**

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta-
- Favorecer la aplicación de las políticas de igualdad mediante la inclusión de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Todas las empresas del sector, implementarán un Plan de Igualdad, que deberá ser negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio. Las organizaciones firmantes se comprometen a que cualquier documento acordado en el marco de este convenio será revisado por las partes para garantizar la no utilización de un lenguaje sexista.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los distintos ámbitos de las empresas, regulando un compromiso de incremento de presencia femenina.
- Garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- Elaborar planes de igualdad en todas las empresas del sector para reducir las brechas de género y las posibles discriminaciones.
- Abordar la compatibilidad de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- En el ámbito de la salud laboral, incluir la perspectiva de género en los procedimientos y protocolos.
- Crear una comisión sectorial por la igualdad de oportunidades para hacer un seguimiento y vigilar la evolución del sector en la materia y de los planes de igualdad de las empresas del sector.
- Velar por la protección del empleo de las mujeres víctimas de Violencia de Género, por su reinserción laboral y por sus derechos laborales.
- Todas las empresas del sector deberán contar con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, que deberá ser negociado con la RLT y en el que ésta deberá ser partícipe.

### **Planes de Igualdad**

Todas las empresas del sector deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad, que deberá ser negociado con la RLT. Los planes de igualdad, fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Contemplarán al menos las siguientes áreas de actuación:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La realización del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias anteriormente enumeradas, así como los datos del registro

salarial. Finalizado el diagnóstico, se establecerán medidas de acción positiva en las diferentes áreas anteriormente enumeradas para actuar frente a las desigualdades detectadas y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Los Planes de Igualdad deberán ser registrados tal y como recoge el RDL 901/2020. Se creará una comisión interpretación/seguimiento/observación, de la que formará la RLT, para realizar un seguimiento de las medidas y planes de igualdad en el sector.

#### **Igualdad en la clasificación profesional e igualdad retributiva para trabajos de igual valor**

La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Se entenderá por trabajo de igual valor lo definido en el RDL 902/2020.

Además, la empresa debe llevar un registro salarial anual con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

También se deberá llevar a cabo de manera regular una auditoría salarial. Cuando se detecte brecha salarial que no esté justificada por razones no relacionadas con el sexo, se implementará un plan de acción para corregirla.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley 2/2019, de 7 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados en los artículos 28 y siguientes de este convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

#### **Artículo 8 bis (nuevo artículo: Acoso Moral y Sexual).**

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

**Artículo 14, párrafo cuarto. Subrogación de servicios. (nueva redacción para posibilitar la subrogación de trabajador relevado y relevista cuando ambos pertenecen al mismo servicio objeto de subrogación)**

Dadas las peculiaridades establecidas en la normativa laboral respecto de los jubilados parciales y sus relevistas, estos trabajadores quedan excluidos del mecanismo de subrogación, por lo que en caso de sustitución de empresas en la prestación de un servicio, permanecerán siempre en la empresa cesante, salvo que a) la empresa cesante cierre o desaparezca, b) en el supuesto de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios del lugar de trabajo en los términos del art. 58 del presente Convenio o c) que ambas personas trabajadoras estén adscritas al servicio objeto de subrogación, en cuyo caso se aplicarán las reglas establecidas en los artículos siguientes de dicha figura jurídica.

**Artículo 17 Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación (nueva redacción incorporando un punto 3 al apartado 2 para regular el supuesto de traslado de las dependencias del cliente)**

3. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de seguridad a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el presente convenio para que opere la subrogación.

**Artículo 18 letra c) (nueva redacción para aclarar la existencia de derecho de opción o no a la subrogación de los representantes legales de los trabajadores en determinadas situaciones)**

Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva, siempre que el representante de los trabajadores no haya sido elegido en una unidad electoral que supere el colectivo objeto de subrogación, en cuyo caso tendrá el derecho de opción.

**Artículo 23 Uniformidad.(nuevo párrafo sexto para incorporar la entrega de uniformidades especiales):**

Los trabajadores que presten servicios que requieran uniformidades especiales recibirán asimismo las prendas idóneas para el desempeño de los mismos.

**Artículo 24. Asistencia jurídica (nueva redacción para incorporar la asistencia jurídica en pleitos civiles donde se dirima una responsabilidad patrimonial frente o a favor del trabajador/a)**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de acusados o denunciados, se vean incurso en procesos penales instruidos por ocasión de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa, con independencia de que con posterioridad el trabajador cause baja en la misma, y ello siempre que hayan comunicado tal situación en los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la primera comunicación, y en todo caso, con una antelación mínima de 48 horas a la celebración de la actuación judicial que haya de practicarse. Igual asistencia habrá de brindarse a aquellos trabajadores que, en calidad de demandantes o demandados, intervengan como parte en procedimientos civiles en los que se sustancie una reclamación de carácter pecuniario, derivados de acciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la Empresa.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de las obligaciones aquí establecidas, el trabajador tendrá derecho a repercutir a la empresa los honorarios del Abogado y Procurador –si fuera preceptiva su intervención– con los límites establecidos en los Criterios orientadores de Honorarios del Colegio Profesional correspondiente.



**Artículo 26 Seguridad y salud en el trabajo (nueva redacción último párrafo del apartado A para incorporar el factor de la edad o el estado físico a la hora de la adaptación del puesto de trabajo)**

Se concretará 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.

**Artículo 36 Movilidad funcional.(párrafo segundo, nueva redacción que establezca la consecuencia de la consolidación del salario de nivel funcional superior tras los 3 meses ininterrumpidos de su realización)**

Este cambio no podrá tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador reintegrarse a su antiguo puesto y nivel funcional al finalizar aquel período. En el supuesto de superarse dicho plazo el trabajador consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel funcional superior durante doce meses alternos consolidará el salario de dicho nivel funcional a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de ese nivel funcional.

**Artículo 38 segundo párrafo. Retribuciones. Disposición General. (nueva redacción para garantizar el abono efectivo del salario antes del día 5 de cada mes).**

El pago del salario se efectuará por meses vencidos de tal forma que, dentro de los tres primeros días hábiles y, en todo caso, dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes, el trabajador tenga a su disposición el importe íntegro neto del mismo. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado, y su promedio en vacaciones se abonará en la nómina del mes siguiente al que se disfruten.

**Artículo 39 Anticipos(nueva redacción, incorporando el derecho al anticipo también de las pagas ya devengadas y elevando la cuantía al 100%)**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, hasta el 100 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad y del 100 % del importe de las pagas extraordinarias ya devengadas y no abonadas, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud.

**Artículo 43 letra d) segundo párrafo. Complementos de puesto de trabajo. Plus de Responsable de Equipo de Vigilancia, Transporte de Fondos o Sistemas.**

Incorporación al anexo del convenio de una tabla que contenga el importe a percibir por cada hora en la que se realicen funciones de jefe de equipo para cada categoría profesional, siendo el mismo el 10% del resultado de dividir el salario base mensual entre la jornada mensual, aclarando que adicionalmente a dichas cantidades habrá de cobrarse el promedio de lo percibido en tal concepto durante el mes de vacaciones.

**Artículo 53. Horas extraordinarias (nuevo párrafo añadido tras el tercero para evitar que las horas no se paguen hasta que se supere la jornada anual)**

Las horas extraordinarias habrán de ser abonadas de forma mensual en la nómina correspondiente al mes siguiente al de su realización. No cabe, en ningún caso, diferir el abono de las horas extraordinarias realizadas al momento en el que se hubieran realizado las horas de jornada ordinaria anual del trabajador.

**Artículo 57. Vacaciones (nuevo apartado 7 del artículo para regular de forma clara el régimen de vacaciones cuando opera una subrogación)**

Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

**Artículo 57 bis (desconexión digital, nueva regulación para ajustarnos al marco normativo legal).**

Con el objetivo de establecer diferentes medidas de naturaleza diversa dirigidas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se regulan las siguientes condiciones que tendrán el carácter de mínimas, a excepción de las indicadas en el punto 3:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada.

2. En cualquier caso, con carácter general, no se realizarán, salvo que se dé alguna situación de urgencia, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las Empresas más allá del horario de trabajo de la persona trabajadora.

3. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas en relación con las personas trabajadoras:

- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se remitan a las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral.
- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.

- Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

- Si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada de la persona trabajadora la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

- Las reuniones incluirán en sus convocatorias la hora de inicio y finalización, así como la documentación relevante que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

4. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de trabajo, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías, con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital. El ejercicio del derecho a desconexión digital en los términos establecidos en este artículo no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras ni influirá de manera negativa en los procesos de evaluación de las empresas

5. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo tienen la obligación de cumplir con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos de trabajo, en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual. Las empresas incluidas en su ámbito de aplicación no podrán aplicar el régimen disciplinario recogido en esta misma norma convencional sectorial como consecuencia del ejercicio por parte de aquellas de su derecho a desconexión digital.

6. Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo aquí estipulado.

7. Las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 65 Permisos sin sueldo (nueva redacción para posibilitar disfrutar estos permisos sin sueldo de forma fraccionada)**

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales al año, pudiendo ser solicitados de forma fraccionada en diferentes tramos y no podrán concederse a más del 10% de la plantilla de su delegación.

#### **Artículo 68 Garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V. (nueva redacción para darle contenido obligatorio al texto actual).**

Obligación de mantenimiento del volumen de plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del art. 28 (personal de seguridad electrónica) mientras mantengan o incrementen su cartera de clientes o volumen de negocio, de tal forma que pueden subcontratar sus servicios con personal ajeno solo para atender el exceso que el personal propio de plantilla no pueda cubrir.

#### **Disposición Adicional.**

#### **Comisión Técnica de Redacción.**

Nueva letra f)

f) Analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua al que remite el artículo 21 b) del mismo, que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las nuevas tecnologías incorporadas y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia.

Nuevo párrafo final

La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá en la primera quincena del mes de enero de 2022.

### **II Mesa de empleabilidad (nueva redacción para la incorporación de la solicitud de común acuerdo de coeficientes reductores para los trabajadores del sector)**

Estará integrada por dos personas designadas por cada representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial, firmante del convenio colectivo. Su función será el estudio y redacción de propuestas en orden a encuadrar la actividad de seguridad privada como actividad afectada al Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, o norma que lo sustituya. Los acuerdos alcanzados en el seno de esta Mesa serán presentados, en los términos legales oportunos, ante la autoridad laboral competente.

En particular, los firmantes del Convenio Colectivo, en su condición de organizaciones empresariales y sindicales representativas del sector, se comprometen a que, de modificarse el artículo 206.2 de la Ley General de Seguridad Social, en los términos dispuestos por el Proyecto de Ley de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, ambas partes insten conjuntamente, en los términos que se establezcan reglamentariamente, el inicio del procedimiento de establecimiento de coeficientes reductores para la jubilación anticipada por razón de la actividad de los trabajadores afectos al presente Convenio Colectivo.