

ACTA N.º 6

Siendo las 11 horas del 6 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.- Desde FESMC-UGT se inicia su intervención señalando que su organización daría por acordados los artículos del texto del redactado correspondientes al primer grupo del documento presentado por la patronal. De igual forma, aceptaría las variaciones propuestas en el tercer grupo del citado documento y también las daría por acordadas.

Sobre los aspectos no acordados, considera que deben ser tratados sin dilación en la Mesa de Redacción del convenio. También quiere hacer mención expresa a determinados pluses y otros aspectos recogidos en la plataforma conjunta y que deben seguir formando parte del debate en la mencionada mesa de redactado.

Desde FESMC-UGT se insiste en la importancia de seguir manteniendo conversaciones entre las partes en forma permanente y, todo ello, basado en una negociación abierta. Es por ello necesario seguir insistiendo en la necesidad de activar sin dilación la mesa de dialogo ,que debe servir como anticipación al cambio y donde se debe profundizar, entre otros, en los siguientes aspectos:

- Coeficientes reductores.
- Formación.
- Activar la mesa del Ministerio de Fomento.
- Reglamento de seguridad privada.
- Situación del transporte de fondos.
- Modelo de contratación de seguridad privada tanto en lo público como en lo privado.

Una mesa que, en opinión de su organización, debe servir como elemento de concertación social, con el objetivo primordial de trasladar conjuntamente en los distintos ámbitos la necesaria transformación de la seguridad privada en nuestro país. Un modelo que debe incidir mayormente en criterios de calidad de empresas y no del bajo precio, donde entiende que algunas empresas del sector, así como la propia administración y también ámbitos políticos, están instaurados debiendo abandonar modelos de precariedad y bajo valor añadido enconados en la profesión durante excesivo tiempo.

Reitera que solamente sobre criterios de negociación permanente y abierta podría valorar un posible acuerdo de un convenio limitado a un año, si la patronal abandona su postura inicial sobre el incremento planteado en anteriores reuniones.

SEGUNDO.- En relación con el documento remitido por la parte empresarial, desde Comisiones Obreras del Hábitat se quieren hacer algunas valoraciones. En relación con las cuestiones validadas entiende que hay una aportación sobre el artículo 18 c), que aun siendo un supuesto de laboratorio y que la propia redacción del convenio ya habría dejado claro, podría ser analizado en un momento posterior en esa Mesa de Redacción posterior para valorar la posible integración de esa sugerencia adicional con otra redacción que pudiera clarificar aún más el supuesto. En relación con las cuestiones que la parte empresarial ha incorporado en el tercer apartado, respecto al artículo 36 expone que efectivamente la redacción planteada, si bien no recoge la pretensión íntegra de Comisiones Obreras del Hábitat, sí que cumple con el objetivo de clarificar y dar una consecuencia a una prohibición del convenio que hasta ahora no la tenía, razón por la que la considera aceptable.

Respecto al artículo 43 d) no tiene objeción al ejemplo incorporado al texto, si bien señala que tendrá que ajustarse al salario que finalmente se pacte, pues el ejemplo refiere la tabla salarial de 2021 que, obviamente, no es asumible. Igualmente, respecto al artículo 57 bis, constata que se mantiene que las buenas prácticas sean para los grupos profesionales 1,2 y 3, invitando a esa reflexión de redacción, por cuanto no debiera suponer un problema dicha ampliación del ámbito. Considera que no hay obstáculo en las distintas cuestiones adicionalmente planteadas, solicitando, sin embargo, una reducción del plazo para la implantación de la comisión de redacción, reiterándose en la petición de la constitución durante la primera quincena del mes de enero. Insiste en que, en relación con el resto de materias planteadas y no incorporadas en este momento al texto, que también forman parte de su plataforma, deben ser objeto del debate que tenga lugar en el contexto de la Comisión de Redacción en el proceso de renovación del convenio sectorial para dar un salto cualitativo al sector. En todo caso, estos puntos podrían darse por acordados, siempre, por supuesto, partiendo de una reconsideración de la posición empresarial respecto de las otras cuestiones planteadas en la plataforma sindical respecto de las materias que tienen repercusión económica.

TERCERO.- FTSP-USO valora favorablemente la aceptación de las propuestas de la representación sindical y entiende como razonable la redacción alternativa planteada en relación con alguna de las propuestas planteadas por su organización. Considera, en todo caso, aceptable la opción por un convenio puente, pero siempre que se conforme como una palanca para una modernización y reconversión del sector. Todo ello, obviamente, reiterando que el 1% propuesto no se ajusta a las expectativas mínimas de su organización.

CUARTO.- ELA cree que no hay avances sustanciales más allá de la materialización escrita del contenido de las propuestas. Como ya ha señalado en anteriores reuniones, considera que hay tres aspectos que quedan pendientes: permisos retribuidos, artículo 80 y macro concentración urbana que deberían abordarse en el actual proceso negociado. Señala nuevamente que no comparte esta aceptación de los tiempos de la patronal y la no optimización del marco creado para esta negociación. Insiste, finalmente, en su demanda de un marco propio de negociación.

QUINTO.- Por parte de la CIG, no considera preciso repetir lo manifestado en reuniones anteriores, aunque se remite a las mismas. Tras la exposición de la contrapropuesta empresarial en respuesta a las propuestas presentadas, considera que lo aceptado son temas de redacción o aclaraciones de redacción para dar mayor seguridad jurídica, no entrando en el verdadero problema del sector y manteniendo, por ello, una situación prolongada en el tiempo que no favorece los intereses de las personas trabajadoras. Señala a continuación que, en cuanto a la vigencia, está claro, en su opinión, que se va a otro convenio puente de un año, repitiendo el mismo modelo del convenio anterior, en una situación muy diferente que la actual que, a su entender, tan solo sirve a los intereses empresariales, repitiendo errores pasados. En cuanto al incremento ofrecido del 1%, por parte de su organización ya manifestó su rechazo y de momento no se propone nada más por la parte empresarial. Finaliza apuntando que, llegados a esta situación, piensa que si esta es la oferta total empresarial, para su organización es totalmente insuficiente.

SEXTO.- En respuesta a lo señalado por la representación sindical, desde APROSER se incide en las razones que avalan su propuesta en relación con la desconexión digital, que no son otras que la inspiración en el texto acordado en el convenio de auxiliares con los matices incorporados al mismo, todo ello, con independencia de una reflexión adicional sobre esta materia, en el contexto de la Comisión de Redacción del Convenio Colectivo. Igualmente, se señalan los problemas jurídicos que puede comportar un compromiso de constitución de una comisión de redacción en la hipótesis de que la publicación del convenio fuese posterior a la fecha apuntada en la propuesta de la representación sindical. Se plantea, en todo caso, una posible alternativa de constitución de dicha Mesa en el plazo de un mes tras la solicitud por cualquiera de las organizaciones firmantes del Convenio, una vez publicado el Convenio.

Jorge Salgueiro desde FES, muestra su satisfacción por la voluntad negociadora expresada por los sindicatos ante la situación de incertidumbre económica que nos viene. En relación a futuras propuestas que deberán ser objeto de negociación con los sindicatos, la clara necesidad de

modificación de la redacción en la subrogación del apartado 1 artículo 17 en relación al plazo de los 5 días de entrega de documentación de la empresa cesante a la adjudicataria debe verse ampliado sustancialmente para poder valorar la empresa adjudicataria de forma adecuada la situación del servicio a asumirse sin verse perjudicada por las quiebras e incumplimientos de las empresas cesantes irresponsables. Respecto del artículo 8 y 8 bis de igualdad y no discriminación, hace constar a los efectos meramente informativos que la obligatoriedad de adopción de los planes de igualdad viene claramente determinada en la Ley 3/2007 de igualdad, no afectando a empresas de menos de 50 trabajadores, muchas de ellas asociadas de FES, lo cual desea poner de manifiesto a través de la presente Acta de la Comisión Negociadora. Por último, y en relación a la desconexión digital en el ámbito laboral que dicho derecho deviene de una normativa de protección de datos y que su ejecución viene determinada por una política interna que debe ser redactada y adoptada en sede interna de la Empresa de acuerdo con el artículo 88.3 de la LOPDGDD, por lo que considera que si bien el texto introducido en la propuesta para el convenio es correcto se verá afectado sin duda por las Políticas internas de las Empresas a tal respecto a través de los Delegados de Protección de Datos. Hace igualmente una reflexión expresa a la necesaria reconsideración del artículo 68, que deberá abordarse en el contexto de la Comisión de Redacción del Convenio. Agradece, por último, el esfuerzo de todas las asociaciones patronales participantes en dicho proceso negociador.

Desde ACAES, desde su conformidad con los términos del posible acuerdo sobre los aspectos técnicos, se considera que es preferible dilatar el planteamiento de posibles propuestas adicionales al momento de la constitución de la comisión de redacción del convenio, aludiendo, en particular, a los artículos 26 y 17 entre otros preceptos.

SÉPTIMO.- En relación con el texto, desde ASECOPS se considera que en cuanto a los aspectos que quedan vinculados a un proceso de negociación posterior en el contexto de la comisión de redacción, puede ser preciso profundizar en alguno de ellos. En particular, se refiere la asistencia jurídica, por cuanto deberá matizarse algunas cuestiones sobre la responsabilidad patrimonial (puede referirse a la responsabilidad patrimonial de la Administración, a la responsabilidad contractual, responsabilidad extracontractual, responsabilidad civil derivada de la responsabilidad penal, etc.)

También considera que habría que examinar con mayor detenimiento la modificación introducida en el artículo 26 por cuanto tiene componentes que han de vincularse con la gestión de la Prevención de los Riesgos Laborales, Vigilancia de la Salud y la comisión correspondiente de la Seguridad y Salud en el Trabajo en su caso que exigen un mayor detenimiento, pero no considera que en el día de hoy se deba abundar más en este tema, toda vez que va a estudiarse en la comisión de redacción.

En relación con los anticipos, se han realizado modificaciones que deberán matizarse con los plazos de reintegro y la forma más sencilla de gestionarlos, sin generar desequilibrios entre la empresa y la garantía de su devolución, y el derecho del trabajador a su disposición de forma que se cubran ambos objetivos.

En lo referente a la remuneración de las horas extraordinarias sin esperar a conocer el cómputo anual, sería conveniente tener un mecanismo que compensara, en su caso, el exceso de horas extraordinarias anuales realizadas por el trabajador.

En desconexión digital, reitera que se ha utilizado un modelo ya incorporado en el convenio de auxiliares recientemente firmado.

ASECOPS está de acuerdo en que cuanto antes se ponga en funcionamiento la comisión de redacción sería lo más favorable, empezando por abordar el modelo de seguridad privada, que marcará el camino para la adecuación del convenio a dicho modelo, y a sus nuevas funciones necesidades y servicios.

Desde ASECOPS se cree que el planteamiento efectuado por parte empresarial se ha hecho con la expresa intención de favorecer esta negociación colectiva, anticipar ya decisiones que solventen la problemática actual y preparar el camino hacia un nuevo modelo y Convenio de largo alcance.

Por otro lado, mencionar que se da por aceptado el plazo fijado para la constitución de la Mesa de Redacción.

OCTAVO.- Tras las nuevas intervenciones de los representantes de las organizaciones sindicales estatales, incidiendo en las razones que les llevan a solicitar la reconsideración de la contestación del banco empresarial a la propuesta de desconexión digital, se constata un acuerdo de la representación empresarial y las organizaciones sindicales estatales sobre una redacción alternativa a la propuesta sobre la constitución de la Comisión de Redacción en los siguientes términos: “La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá en el plazo máximo de 15 días tras la solicitud expresa de cualquiera de las partes firmantes del Convenio Colectivo”.

Se constata igualmente el acuerdo de las partes sobre las restantes propuestas en relación con las cuales se ha remitido el 5 de octubre una contestación con una redacción alternativa por parte de la representación empresarial en relación con las propuestas inicialmente formuladas por la representación sindical.

NOVENO.- El representante de APROSER toma a continuación la palabra, lamentando, aunque entendiendo, la ausencia, durante el pasado año y el actual, de las recomendaciones que habitualmente son formuladas por las Patronales CEOE y CEPYME en los Acuerdos para el empleo y la negociación colectiva, dado que siempre son una importante referencia para la toma de decisiones en esos ámbitos de actuación, y que, aun así, parece ya necesario que, con carácter general, las salidas de las crisis no se sigan sustentando en la congelación de salarios o formalizando convenios de empresa minorando condiciones laborales.

Por este motivo y siendo coherentes con este planteamiento, en 2020, y además con un IPC persistentemente en negativo a lo largo del año, se consiguió firmar un Convenio con un incremento salarial del 1%. En el momento de aquel Acuerdo nos encontrábamos con un IPC interanual del -0,8% y el año acabó con un acumulado cercano al -1%.

Remarca que nos encontramos en la actualidad con un IPC disparado por motivos extraordinarios y puntuales, y recuerda que solo vivimos una situación similar hace 13 años, en 2008, con un IPC del entorno del 4%, y que sin embargo 2009, al año siguiente, se cerró con un IPC del -0,3%, por lo que el tener como referencia exclusiva para el tratamiento de salarios el IPC General, y no el IPC Subyacente, es un arma de doble filo, y que, producto de aquellos vaivenes e incertidumbres se acabó con un Convenio congelado durante 2009 y 2010, donde no se produjo incremento salarial alguno, salvándose 2011 con un incremento del 1% exclusivamente para dicho año.

Prosigue su intervención comentando que en la actualidad el IPC subyacente se sitúa en el 1% con tendencia de mantenerse igual a medio plazo, si bien es cierto que, aunque la parte empresarial lo consideró como la referencia más equilibrada al inicio de esta negociación, ya adelanta que tampoco se iba a seguir teniendo en cuenta porque no contribuiría a conseguir los objetivos que ahora se han planteado en esta Mesa para una próxima negociación, una vez concluida, en su caso, la actual.

Añade que para la parte empresarial, en este sector, no es baladí la fecha del cierre de una negociación, dado que más del 80% de los gastos de explotación se dedican a gastos de personal, y que todavía más de las dos terceras partes de los ingresos del sector provienen de la facturación de horas de servicio, facturación que se realiza a clientes a los que hay que adelantarles con suficiente tiempo qué costes adicionales se le van a trasladar al año siguiente y además, en los años con un panorama económico como el actual, también hay que explicarles razonadamente el porqué de estos incrementos, dado que ellos también están sufriendo las consecuencias de la crisis.

Continúa indicando que en esta sesión se ha dado solución a muchos temas que venían siendo tratados y que dependían de una actualización en la revisión de redactados, y que se tienen enumerados y comprometidos otros temas importantes para cuyo tratamiento ya se tiene consensuado un plan de actuación a muy corto plazo, un plan que ya se enmarca más en el terreno estratégico que en el táctico habitual de las anteriores negociaciones, y que, por tanto, solo queda concretar el tema económico, abordado en detalle al inicio de su intervención, y para el que la parte empresarial ya no dispone de plazo como para entrar en una dinámica de ofertas y contraofertas.

Recuerda que no hace mucho, en una época con un escenario económico sustancialmente mejor al actual, se firmó un Convenio con un incremento del 2%, y que ese porcentaje de incremento es el mismo que se plantea para 2022, remarcando que debe entenderse como el esfuerzo empresarial máximo posible para hacer viable un Acuerdo Global que comprenda todas las materias que se han venido acordando hasta este momento en la Mesa.

Traslada que hubiera sido preferible para la parte empresarial haber contado desde hoy con un preacuerdo que les permitiese poder avanzar con ciertas garantías en el proceso presupuestario y de planificación comercial que antes comentaba, pero que, de no ser posible, y teniendo en cuenta los próximos días festivos del calendario, sí sería imprescindible tener una respuesta definitiva como máximo el viernes 15 de octubre.

Concluye indicando que estima que este planteamiento es compartido por toda la bancada empresarial, cediendo la palabra a la representación de ASECOPS para que haga los planteamientos, las observaciones o las matizaciones que en su caso estimara convenientes.

DÉCIMO.- ASECOPS incide nuevamente en que ya expresó al inicio de la negociación el escenario económico negativo en el que se está inmersos y que no reproduce para no reiterarse, pero sí indica que las previsiones económicas con los incrementos de costes en crudo, energías y previsión de IPC, así como en la falta de recuperación económica exigen prudencia en los incrementos salariales.

Compartiendo los argumentos expuestos por APROSER y la determinación de subir al 2% el ofrecimiento inicial, señala que le parece a su organización que no se debe sobrepasar dicho porcentaje estando, por tanto, de acuerdo con el mismo.

UNDÉCIMO.- FeSMC inicia su nueva intervención en la Mesa aludiendo a que desde su organización había solicitado la apertura de la Mesa porque las personas trabajadoras no pueden esperar y todo ello en base a no situar negociaciones sin incrementos salariales.

Considera que en el día de hoy se cuenta con acuerdos sobre una negociación abierta que siga abordando el mejor redactado del convenio, así como elementos que sigan avanzándose al cambio desde la concertación social y que incidan en mantenimiento de empleo y mejora de condiciones laborales sociales y económicas para el conjunto del Sector.

Sobre la propuesta final realizada por la patronal, FeSMC-UGT señala que no firmará en esta reunión ningún tipo de preacuerdo, dejando a los órganos de dirección del sindicato la respuesta final sobre si los criterios aquí expuestos son entendidos como razonables o no. Se compromete a dar una contestación al respecto en la próxima semana.

DUODÉCIMO.- Comisiones Obreras del Hábitat considera que se ha llevado a cabo un planteamiento nuevo en relación con la oferta económica, que por la parte empresarial se manifiesta como un planteamiento de cierre con una fecha concreta para la contestación a la misma. Es por ello por lo que, al igual que en anteriores procesos de negociación, planteará la oferta a sus órganos de dirección para que adopten la posición que consideren oportuna en relación con la misma.

Considera, en todo caso, que se ha hecho un esfuerzo importante en relación con la mejora del articulado, al margen de relevantes cuestiones pendientes para una discusión en el contexto de la Comisión de Redacción. Finaliza comprometiéndose a dar una respuesta a la oferta planteada en la fecha mencionada, o con anterioridad, de ser ello factible.

DECIMOTERCERO.- FTSP-USO señala que llevará a cabo una valoración de su posición sobre este planteamiento realizado por la representación empresarial. Lleva a cabo, en todo caso, una reflexión sobre una cuestión adicional como es el hecho de las empresas que van a entrar en quiebra o en concurso de acreedores, que denotan una importante crisis económica, que igualmente incide en ámbitos como el del País Vasco. Cree, por ello, que es muy importante valorar el incremento económico, pero que tan o más importante, es el mantenimiento del empleo en el sector. Siendo una oferta final, antes de la fecha planteada se responderá a la misma.

DECIMOCUARTO.- ELA constata su diferente criterio en relación con lo manifestado por las organizaciones sindicales estatales. Considera que la oferta es insuficiente y que no permite un espaldarazo al sector que puede mejorarse en otros aspectos. Preanuncia un proceso de rechazo expreso a la misma, en su caso, mediante la movilización de los trabajadores y trabajadoras del sector.

DECIMOQUINTO.- Por parte de CIG, se considera como inasumible un incremento del 2%, teniendo en cuenta que el IPC está en este momento en un 4%, y reflexiona sobre que si tiene que hacer referencia al pasado debe hacerse, pero no solo en parte, porque la pérdida de poder adquisitivo en este sector en las dos últimas décadas, es evidente y perfectamente demostrable. Por este motivo, desde la CIG ya anuncia su rechazo a esta oferta señalando que dará respuesta con las acciones sindicales pertinentes.

DÉCIMOSEXTO.- Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora para el viernes 15 de octubre a las 11 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.45 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 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. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
 Doña PILAR ALBACETE REDONDO
 Doña ANNA AISA BIARNÉS
 D. JORGE SALGUEIRO RODRÍGUEZ

ASECOPS:

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

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

D. ANGEL GARCÍA MARCO
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. PEDRO SÁNCHEZ CATALÁ
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (asesor)
D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ (asesor)
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO (asesor)

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:

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



CONTESTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL A LA PETICIÓN DE MODIFICACIÓN DE REDACTADO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES ESTATALES

Al inicio de este nuevo proceso de negociación, APROSER y ASECOPS expusieron los motivos por los que solo se veía factible un nuevo Convenio con una vigencia de un año y que se contemplara un incremento salarial para dicho ejercicio (2022).

La parte social, indistintamente su posicionamiento inicial contrario a tan corto plazo, trasladó que, en cualquier caso, tendrían que abordarse también cambios en el redactado del Convenio, a lo que la parte empresarial accedió siempre que éstos no implicaran incrementos de costes y, además, que no fueran el motivo por el cual se produjera una dilación en la negociación, que debería estar concluida, en cualquier sentido, a lo largo de la primera quincena del mes de octubre, también por motivos de todos conocidos.

En la sesión de la Mesa de Negociación celebrada con esta fecha, previa petición por vuestra parte, nos comprometimos a haceros llegar a la mayor brevedad nuestros comentarios escritos referidos a la petición de modificación del redactado del Convenio Colectivo en varios de sus apartados, cuyo detalle recibimos el pasado 1 de octubre.

En esta contestación que ahora os remitimos, dividimos los temas planteados en tres grupos, en el bien entendido que se corresponde a un posicionamiento de la parte empresarial en tanto en cuanto se concluya con un Acuerdo global en todas las materias objeto de negociación.

Hablamos de un primer grupo referido a redactados recibidos y al que ya mostraríamos nuestra conformidad con el texto íntegro propuesto.

El segundo grupo se corresponde con articulados que, bajo nuestro criterio, deberían ser abordados en mayor profundidad en la Mesa de Redacción del Convenio inmediatamente tras la firma, en su caso, de un nuevo Convenio. En este grupo estarían todas las materias planteadas y no enunciadas ni en el primero ni en el tercer grupo.

En este último tercer grupo se da una contestación expresa a aquellos redactados propuestos que podrían ser aceptados variando de alguna manera la formulación de los mismos. Solo para evitar interpretaciones ambiguas, se incluyen redactados alternativos de los mismos, pero al no tratarse de una contrapropuesta al no formar parte de nuestra plataforma de negociación, nos valdría cualquier otro texto que contemplase el sentido de las observaciones que os hemos planteado hoy verbalmente para cada uno de los textos incluidos en este grupo.

<p>I. Desde la perspectiva de la máxima garantía jurídica de lo pactado, mostramos nuestra conformidad con las propuestas realizadas en relación con:</p>
--

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 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)¹

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 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 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.

Disposición Adicional.

I 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.

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

¹ Al haberse aceptado expresamente por parte de la representación empresarial en la reunión de la Comisión Negociadora del 4 de octubre, se admite el texto, proponiéndose, en todo caso, una breve adición, en el supuesto de que se entienda que aporta una mayor seguridad jurídica a lo pactado: 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 y siempre y cuando el colectivo de trabajadores representados en la unidad superior permaneciera, en todo o en parte, en la empresa cedente, en cuyo caso tendrá el derecho de opción.

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.

II. Cuestiones planteadas 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 para su posterior sometimiento a la Mesa Negociadora, al margen de que algunas de ellas impliquen, de hecho, un coste adicional no contemplable. En concreto, aludimos a:

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 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 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 periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo 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.

III. Propuestas sobre las que solicitamos su reconsideración para que puedan ser consideradas y eventualmente aceptadas en los siguientes términos:

Artículos 8 y 8 bis (redacción alternativa – se destacan los cambios en subrayado sobre el texto del actual convenio)

Igualdad y no discriminación.

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 Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, 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.

Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, 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.

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): se acepta la propuesta sindical

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 23. Uniformidad. (nuevos párrafos tercero y sexto).

Asimismo, en función de la climatología, se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Los trabajadores que presten servicios que requieran uniformidades especiales recibirán, en lugar de las prendas detalladas en el párrafo primero de este artículo, las idóneas para el desempeño de los mismos.

Artículo 36. Movilidad funcional. Nuevo párrafo segundo alternativo.

Este cambio no podrá tener una duración superior a 891 horas en un periodo de 12 meses. A tal efecto, 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.

Artículo 39 Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo más la antigüedad y del 90 % 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. Nuevo segundo párrafo ejemplificativo.

Explicación para un vigilante de seguridad que ejerza las funciones de jefe de equipo: Percibirá el 10% del salario base correspondiente a cada hora de trabajo (0,60 €/hora, resultado de dividir el salario base mensual: 973,47€ entre la jornada mensual: 162 horas y aplicar al resultado el 10%) por cada hora que se encuentre realizando dichas funciones, y durante el mes de vacaciones percibirá el promedio de lo percibido como responsable de equipo en los doce meses anteriores en los términos del art. 57.2 del Convenio. El plus de responsable no forma parte de las retribuciones a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 57 bis (desconexión digital). Modificación a propuesta sindical (subrayada).

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 incluidas en los Grupos Profesionales 1,2 y 3:

- 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 (alternativa de nueva redacción)

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales al año, pudiendo ser solicitados de una sola vez o en dos tramos de siete y ocho días respectivamente y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla, de su delegación.

Disposición Adicional. Mesa de Redacción. Propuesta alternativa a solicitud sindical.

g) Tras un análisis detallado de la evolución del mercado, valorar la eventual adaptación del texto del Convenio Colectivo en relación con el compromiso de no reducción de la plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del artículo 28 en los supuestos de subcontratación de servicios.

Disposición Adicional. Mesa de Redacción. Nuevo párrafo final alternativo.

La Comisión de Redacción del Convenio se constituirá con anterioridad al 31 de marzo de 2022.