

**ACTA N.º 3**

Siendo las 10.30 horas del 10 de octubre de 2025, se reúnen por vía telemática, 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 inicia su intervención comentando que como en la pasada sesión fue esta Organización la que inició y monopolizó buena parte de la misma, le parecía que lo más correcto es cederle la palabra al resto de patronales, tanto a ASECOPS como a FES, para que iniciaran la sesión de hoy.

**SEGUNDO.** - ASECOPS inicia su intervención señalando que, en la reunión del 3 de octubre, ya advirtió de diversos factores que elevan de forma considerable los costes empresariales, a menudo impuestos unilateralmente por el Gobierno y sustraídos del ámbito de la negociación colectiva. En menos de una semana —apunta— se ha anunciado un nuevo permiso retribuido por fallecimiento que pasa de 2 a 10 días, con impacto relevante en abono de nóminas sin contraprestación productiva, reorganización de turnos, sustituciones y mayor carga administrativa; igualmente, la Vicepresidenta Segunda del Gobierno ha anunciado otro permiso para cuidados paliativos aún sin concreción. Precisa que no cuestiona la finalidad de medidas orientadas a la conciliación, la salud o la calidad de vida, pero entiende que los costes derivados no deberían recaer sobre las empresas y que esta dinámica reduce el espacio material de la negociación colectiva (art. 37 CE).

Posteriormente indica que ASECOPS mantiene su propuesta de acordar, antes y durante la negociación del convenio, un nuevo modelo de sector. Considera oportuno realizar un diagnóstico exhaustivo, compartir una visión patronal-sindical y traducirla en objetivos concretos incorporables al Convenio. A su juicio, ese marco permitiría plantear peticiones salariales más atractivas para captar nuevos perfiles profesionales, anticipar el efecto de futuras normativas —por ejemplo, la reducción de jornada— y negociar medidas de adaptación coherentes —como la racionalización de pluses—. Asimismo, estima conveniente depurar el texto para eliminar incoherencias y focos de litigiosidad del modelo anterior y asegurar un marco claro desde el inicio.

En relación con la duración del Convenio, apuesta por un acuerdo plurianual de cuatro años, dado el buen resultado del vigente (2023-2026): aporta certidumbre a empresas y personas trabajadoras, facilita la preparación de ofertas en contratos públicos de larga duración y permite implantar de forma programada y escalonada las medidas pactadas.

En materia salarial, valora positivamente el enfoque temporal del Convenio actual, pero propone mejorar la cadencia de los incrementos para evitar concentrarlos en los primeros años. Prefiere una senda homogénea anual o, en su caso, una ligera mayoración al final de la vigencia.

En cuanto a los pluses, expone que su diversidad y dispersión generan complejidad operativa y potenciales conflictos. Propone racionalizarlos y, cuando proceda, agruparlos sin merma económica, con el fin de configurar una estructura retributiva más lógica, clara y eficiente. Ello reduciría ambigüedades, consultas y controversias. A título ilustrativo, sugiere: (i) unificar pluses funcionales que retribuyen la misma función o cualificación; y (ii) agrupar complementos de puesto y disponibilidad vinculados a condiciones del destino u horarios. La finalidad —subraya— es modernizar, aportar transparencia a las nóminas y favorecer la paz social.

Acto seguido, plantea que la presente fase negociadora es el foro idóneo para corregir incoherencias y ambigüedades del articulado, mediante una redacción exhaustiva y consensuada

que reduzca la litigiosidad recurrente y las consultas a la Comisión Paritaria, dotando al Convenio de máxima claridad y seguridad jurídica.

Asimismo, propone constituir una mesa específica para afrontar la escasez de vigilantes, con participación del SEPE, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Asuntos Exteriores y los integrantes del Observatorio Sectorial de Seguridad Privada.

Por último, en relación con los costes empresariales asociados a las incapacidades temporales, traslada que en 2024 se registraron en España 8.716.663 procesos por enfermedad común y accidente no laboral, con un coste agregado superior a 28.987 millones de euros en prestaciones y costes directos para las empresas, cifra que —señala— habría crecido un 99 % en los últimos seis años. A su entender, este escenario refuerza la necesidad de abordar las reformas mencionadas en el marco de la negociación colectiva.

**TERCERO.** - FES inicia su intervención señalando que las reducciones de jornada deben emanar del consenso. Precisa que, en 2024, el sector ha mantenido en torno a 95.000 personas en plantilla y soporta una ratio de absentismo —medida por horas perdidas por IT y permisos— cercana al 7,3 %, por encima de la media general del 5,4 %. Añade que no es infrecuente que las empresas tengan dificultades para organizar servicios y cuadrantes ante bajas y reducciones de jornada, por lo que propone trabajar mecanismos de flexibilidad que atenúen estas contingencias.

Posteriormente expone la necesidad de modernizar el marco normativo, con especial atención a la subrogación (artículo 14 del convenio). Subraya que, siendo un pilar de estabilidad, puede provocar distorsiones si no se adecúa a realidades productivas, tecnológicas y de mercado: en 2024, el 41 % de los contratos adjudicados en seguridad privada experimentaron cambios empresariales antes de los dos años, con más de 18.000 personas subrogadas. Considera oportuno articular fórmulas que aporten seguridad jurídica a todos los intervinientes y simplifiquen la carga administrativa.

En relación con el absentismo y la sostenibilidad empresarial, propone evaluar medidas que equilibren la protección con la viabilidad frente a los costes de la IT. Recuerda que el absentismo es un reto estructural y que el coste de las prestaciones por enfermedad común, del absentismo y de los permisos —incluida la previsible mayor incidencia del permiso por fallecimiento— resulta difícilmente asumible. Invita a estudiar incentivos eficaces para su minoración.

A continuación, plantea abrir el debate sobre la jornada y, en concreto, sobre la remuneración del día de asuntos propios. Mantenerlo como retribuido, afirma, supone una traba relevante para el margen operativo medio de las empresas en un contexto de precios y de presión de los contratos públicos.

Acto seguido, subraya la importancia de salvaguardar la viabilidad de PYMES y empresas medianas. Recuerda que el 84 % del tejido empresarial del sector son PYMES que concentran una parte sustancial del empleo directo y que, por su menor músculo financiero, son especialmente vulnerables a rigideces u obligaciones no consensuadas, así como a incrementos inmediatos de la masa salarial. Propone, por ello, mecanismos de amortiguación específicos.

En cuanto a los problemas propios del sector, manifiesta su preocupación por la falta de personal, la limitación de horas extraordinarias y la necesidad de un modelo actualizado y sostenible. Señala la escasez de perfiles cualificados, el envejecimiento de la plantilla (31 % con más de 50 años) y las restricciones a las horas extra como factores que tensionan la cobertura de servicios, especialmente en campañas estacionales y eventos extraordinarios. Reclama la implicación de las administraciones competentes para favorecer el aumento de personal de seguridad.

Asimismo, propone debatir la modificación del artículo 3 del convenio para que, en el caso de empresas instaladoras y CRAs dedicadas en exclusiva a dichas actividades, la aplicación del Convenio sea de carácter excluyente respecto de otros, generando seguridad jurídica y situando a todos los operadores en un plano de igualdad.

Finalmente, hace suya la propuesta de ASECOPS de fijar una vigencia de cuatro años para el próximo Convenio y comparte la iniciativa de reorganizar la estructura retributiva en los términos planteados por dicha patronal.

**CUARTO.** - Retoma la palabra APROSER para comentar que, en la reunión de Mesa pasada, APROSER ya expuso su plataforma de negociación, donde se incluyeron unos temas que no eran susceptibles de resolución en esta Mesa, si bien este foro nos proporcionaba la capacidad de adquirir compromisos conjuntos para intentar darles solución. En ese sentido hablaba de la indexación, de la doctrina Somoza en la subrogación o de la excesiva carga fiscal en el tratamiento de determinados tramos de tablas salariales.

Por otra parte, comenta que ya se enumeraron aquellos temas donde APROSER intentaría llegar a un acuerdo, dado que si eran materias propias de nuestra negociación colectiva, y con ello se refería, y citó en la propia reunión, al importante coste de la I.T. ( desgajado del tema más genérico del absentismo, que próximamente se negociaría en otras Mesas de mayor capacidad en alternativas de solución), a la problemática de la jornada garantizada en el transporte de fondos, las ineficiencias de nuestra actual desfasada regulación con respecto a las innovaciones tecnológicas del sector y su utilización, y al entorno económico en el que íbamos a enmarcar este negociación.

Añade que ya comentó que, sin duda, había más temas, entre los más importantes la polémica al respecto de una posible aplicación unilateral y no negociada de reducción de jornada, pero que también argumentó la incapacidad de poder abordarlos en esta negociación, por lo menos en estos momentos, ante la incertidumbre legislativa que todos ellos conllevan en la actualidad.

En relación con la problemática específica del transporte de fondos se señala que, en la anterior Negociación Colectiva, todos los Agentes Sociales se hicieron eco de la “brutal crisis” que sufre el sector, especialmente desde la pandemia. Continúa afirmando que entonces se consiguieron acordar avances modernizadores en la regulación de la actividad —tanto en las funciones como en la jornada— y que las patronales adquirieron dos compromisos, que se han cumplido sobradamente: de un lado, transformar los cómputos de jornada de forma progresiva y no traumática; de otra parte, “realizar los mejores esfuerzos a la hora de suscribir acuerdos de jubilaciones parciales y contratos de relevo como medida de fomento de empleo”.

Sigue incidiendo en que, después de tres años, la buena noticia es que el sector del transporte y la gestión de efectivo todavía sobrevive. Prosigue afirmando que se quiere dar un soplo de esperanza a las personas trabajadoras adscritas a esta actividad y que, si en el futuro se acierta, puede haber sector para rato, pese a que, desde la pandemia, cada incremento de coste salarial ha ido aparejado de una disminución proporcional del volumen de trabajo.

Prosigue indicando que se aportan a la Secretaría, como documentos de trabajo, sendos resúmenes de dos trabajos realizados por el Banco Central Europeo y el Banco de España sobre las actitudes y los hábitos en el uso del efectivo, tanto en la Eurozona como en España. Continúa afirmando que son dos trabajos interesantes que, sin duda, ilustrarán a todos y que se espera que aporten datos para encontrar soluciones; y se deja reflejado en acta ambos enlaces a los textos íntegros, por si son de interés particular:

[https://www.bing.com/search?q=Study+on+the+payment+attitudes+of+consumers+in+the+euro+area+\(SPACE\)&cvid](https://www.bing.com/search?q=Study+on+the+payment+attitudes+of+consumers+in+the+euro+area+(SPACE)&cvid)

[https://www.bde.es/f/webbe/INF/MenuVertical/BilletesYMonedas/Estudios\\_e\\_informes/Estudio\\_sobre\\_habitos\\_efectivo](https://www.bde.es/f/webbe/INF/MenuVertical/BilletesYMonedas/Estudios_e_informes/Estudio_sobre_habitos_efectivo)

Asimismo, subraya que, como se verá, la mayor amenaza es la falta de acceso al efectivo por parte de la población, por lo que se necesita dotarse de mayor flexibilidad y no seguir negando la evidente irregularidad de las cargas de trabajo en función de zonas, climas y temporadas. Sigue

incidiendo en que la transformación es evidente: cada vez más, el efectivo se encuentra en las PYMES y las familias y no en los bancos y entidades de crédito como antaño.

Concluye señalando que se es consciente de que las personas trabajadoras dedicadas al transporte gozan de mejores condiciones económicas y que no se pretende cambiar esa situación, pero sí se necesita que esa sea la única diferencia básica y que se pueda hablar, al menos, de condiciones equiparables al resto de trabajadores. Reitera que ello resulta imprescindible para poder mantener el trabajo de un colectivo necesitado de transformación y modernización.

Tras las intervenciones referidas a la problemática del mantenimiento en las condiciones actuales de la jornada garantizada en el transporte de fondos, traslada que en la próxima reunión se presentará una propuesta patronal conjunta referida a un posible nuevo tratamiento de la I.T

En cuanto a la propuesta económica y vigencia del Convenio y dada la experiencia positiva, vamos a proponer nuevamente un Convenio Colectivo de 4 años, esto es, con vigencia desde el 1 de enero de 2027 hasta el 31 de diciembre de 2030.

Como comentaba en la anterior sesión de esta Mesa, la previsión de consenso de múltiples instituciones (AFI, BBVA, CaixaBank, CEOE, Funcas, FMI, OCDE, Gobierno, Banco de España, etc... sitúan la inflación prevista, tanto la general como la subyacente, en el entorno del 2%, tanto en 2027 como en el resto del periodo temporal que abarcaría este nuevo Convenio Colectivo.

El Convenio 2023 – 2026 supuso un incremento nominal del 16%, el más alto de la última serie histórica, si bien es cierto que las tasas de inflación que se estaban experimentando en aquel momento no dejaban mucho margen a porcentajes de incremento inferiores.

En la actualidad, en un entorno económico mucho más consolidado y estable, con una inflación prevista a 4 años que acumularía un 8%, vamos a plantear unos incrementos que estarían por encima de la citada inflación prevista, para el mismo periodo. Concretamente un 12%, distribuido de la siguiente manera:

3% - 2027  
3% - 2028  
3% - 2029 y  
3% 2030.

Este 12% supone, en acumulado real, un 12,55%.

Si tenemos en cuenta el porcentaje de incrementos acumulados del convenio actual y el del propuesto, situaríamos un incremento del 31,63%, es decir, que solo en estos dos últimos Convenios habríamos incrementado casi en un tercio los salarios.

En cuanto al poder adquisitivo, los IPCs anteriores y los previstos, también en términos agregados y para el mismo periodo, nos llevarían a una inflación acumulada del 21,35%, (2023-2030) lo que reportaría una ganancia de poder adquisitivo de más de 10 puntos (10.28)

**QUINTO.-** Por parte de FeSMC-UGT se señala inicialmente que más allá de escuchar a las organizaciones empresariales, está en la Mesa para negociar el convenio y, desde el respeto y la lógica discrepancia, traslada sus planteamientos.

Señala que su organización sigue trabajando en elaborar una plataforma conjunta para la próxima reunión. Continúa afirmando que rechaza que se califiquen como “costes” lo que son derechos y respalda, por ejemplo, la ampliación del permiso por fallecimiento (con apoyo de su organización confederal). Recuerda que cuando se recortaron derechos y se impuso una reforma laboral sin consenso, la Mesa guardó silencio; entiende la preocupación por los costes, pero viene a hablar de derechos.

Considera asimismo imprescindible incorporar al convenio nuevas ocupaciones vinculadas a la tecnología —operadores de drones, gestores de seguridad tecnológica y otras funciones adscritas a empresas tecnológicas— hoy con escasa regulación.

Señala a continuación que la vigencia del convenio dependerá de los logros alcanzados. En materia de pluses, no procede agruparlos; incluso podría crearse algún plus específico y mejorar los existentes. Afirma igualmente que no aceptará cambios en IT que reduzcan derechos: ese debate, de darse, es intersectorial y con matices distintos.

Sobre la falta de vigilantes, sostiene que no se debería traer personal de fuera de España con las actuales tasas de desempleo. El problema es de retención: jornadas excesivas, rotaciones y cambios indiscriminados de cuadrantes que empujan a abandonar el sector.

En relación a la reducción de jornada debe abordarse en la negociación colectiva y, en el ámbito de la seguridad, si no se legisla, su aplicación resulta casi imposible. Bienvenida vía convenio o, en su caso, mediante norma que obligue a quienes se resisten a dicho proceso.

Considera necesario tratar la subrogación, especialmente en transporte de fondos. Asimismo, tampoco se opone a situar al personal tecnológico bajo el paraguas del convenio.

Aproser trasladó varios asuntos sobre los que manifiesta lo siguiente: habría querido debatir en la mesa prevista en el convenio que finalmente no se abrió el transporte de fondos pero este no debe usarse para dilatar la negociación del convenio; y las propuestas sobre ese subsector han de abordarse en la mesa específica comprometida para diseñar el futuro del sector de forma global.

Agradece que se haya aterrizado la propuesta económica a 4 años con un 3% de incremento y, más allá de fijar la plataforma conjunta, valorará lo hablado, si bien entiende que en un convenio a cuatro años debería aspirarse a ser más ambicioso.

**SEXTO.** - Por parte de Comisiones Obreras del Hábitat se expresa igualmente estar a la espera de culminar el proceso de conformación de una plataforma conjunta, siendo que durante el transcurso de la presente reunión ha seguido recibiendo propuestas desde territorios de su Federación donde se evidencia el interés y la expectativa que ha suscitado este proceso de negociación como herramienta para dar esa dignificación que venimos reiterando es esencial para atraer personal al sector y al mismo tiempo las múltiples ineficiencias de la regulación convencional bien por no dar soluciones claras, por tener elementos económicos muy precarios o por ser una fuente incesante de conflictividad judicial, cuestión que no está solo en la regulación convencional sino en la práctica desarrollada por la gran mayoría de las empresas que buscan por la vía de los hechos beneficiarse de una regulación ambigua.

Tras escuchar a las patronales de nuevo en esta reunión cree que la fundada expectativa de las personas trabajadoras puede quedar defraudada. Los planteamientos realizados por las patronales entran en la tradición del trueque: "yo doy A a cambio de B". Este modelo de negociación no es el propio de la negociación colectiva ni es el apropiado en ese contexto que relataba la propia patronal en las reuniones anteriores y en esta sobre la falta de personal. El Convenio que este sector precisa es un convenio ambicioso, que aborde con antelación las necesidades del sector, que mejore la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que retribuya adecuadamente la actividad que desarrollan, que compense las especiales circunstancias en que se desarrolla el trabajo (jornadas, fines de semana, noches,...), pues es uno de los sectores donde esos elementos están peor retribuidos.

Recuerda, además, que el reciente anuncio de la tramitación de la creación de un nuevo permiso por vía legal —no negociado— es una evidencia más de que la negociación colectiva no está siendo eficaz para garantizar condiciones mínimas: así lo refleja la continua necesidad de integrar la normativa y la jurisprudencia europeas, o la resistencia a una reducción de jornada que previsiblemente acabará imponiéndose, la negociación colectiva no está dando las respuestas que requiere el mercado de trabajo y es necesario que lo haga y se anticipe para evitar costes

"inesperados". Cuando se invoca el "coste del absentismo" no se analizan sus causas y se computan como absentismo, supuestos que no lo son. No hay "bajas fraudulentas", sino situaciones de fatiga que llevan a aceptar una merma retributiva por la configuración de los complementos; si se está de baja es por necesidad, y si se disfrutan permisos es porque están regulados y no deben limitarse arbitrariamente. También incide en la ausencia de relevo generacional por las trabas a la jubilación parcial.

Comisiones Obreras no entrará en una lógica de intercambio; propugna un convenio plurianual que consolide la senda de dignificación del sector y retribuya adecuadamente el trabajo realizado, recordando que son las empresas quienes concurren a la baja en licitaciones públicas. El convenio anterior fue una primera piedra; son precisos nuevos avances. Resolver las disfunciones no es sencillo por determinadas "ingenierías" empresariales —paradigmático, el día de asuntos propios— que quebraron la confianza y que es preciso reconstruir.

La plataforma que Comisiones Obreras del Hábitat va a presentar, y que espera sea consensuada con otros sindicatos, será amplia, si bien hay cuestiones inaplazables que deberán abordarse de forma expresa. Sobre esa base, se explorará el ámbito y las condiciones para alcanzar un acuerdo, remarcando la importancia de que las organizaciones del sector sean las que se autorregulen, para evitar impactos por verse regulados desde el exterior.

**SÉPTIMO.** – FTSP-USO coincide con las intervenciones previas y, sin ánimo de reiteración, centra su atención en las incapacidades temporales (IT). Observa que se insiste en el coste sin analizar suficientemente sus causas y propone un enfoque práctico.

De los datos disponibles se desprende que los mayores índices de IT se concentran en centros especialmente exigentes —nodos suburbanos, grandes superficies, RENFE/ADIF—, donde los cuadrantes superan significativamente el número de días trabajados y la presión física y mental es muy elevada. Tampoco se aborda con rigor la casuística que conduce a la IT (p. ej., riesgos de agresiones). La combinación de estas condiciones y la estructura retributiva empuja a esa situación.

En consecuencia, plantea las siguientes medidas, sin merma salarial: En centros con alta incidencia de IT, a) limitar la jornada a un máximo de 8 horas b) a no más de 18 días de trabajo al mes, tomando como referencia sectores donde el cómputo mensual de días trabajados se sitúa, de forma orientativa, en torno a 14–17 y c) Establecer rotaciones o traslados periódicos para evitar permanencias prolongadas en servicios de alta tensión. FTSP-USO subraya que, sin estas medidas, el debate queda reducido a la contención del coste de la IT, sin atacar las causas que lo generan.

**OCTAVO.** - Desde la CIG, se señala que la parte empresarial después de la dramática descripción de la situación del sector realizada en la pasada reunión, debido en varios motivos y más esencialmente; en la escasez de mano de obra, en los problemas del traslado de costes en los contratos del sector público por la aplicación de la norma de desindexación y ante una posible reducción de jornada, en la reunión de hoy sigue en la misma línea, ahora con el anuncio de posibles nuevos permisos publicados esta semana, costes de administración, una redacción con más garantía jurídica sin tener en cuenta el fondo en el momento que se negocia, sino que después se pretende pervertir la norma. Persisten en los problemas de la subrogación por la doctrina SOMOZA, e insisten en la escasez de la mano de obra y la IT debido a los costes empresariales. Igualmente se insiste en la dificultad del momento que atraviesa el transporte de fondos: definitivamente, más de lo mismo.

En este momento realizan una propuesta concreta; de vigencia de 4 años y un incremento de 12% acumulado distribuido en un 3% anual. Ya anuncia su organización su oposición a estas propuestas por ser totalmente insuficiente; dicha propuesta para nada favorece que el sector sea atractivo, ni que se logre un "efecto llamada" a nuevas incorporaciones, sino todo lo contrario.

Pues bien, desde su perspectiva, la CIG considera que presenta una plataforma ambiciosa, con una serie de propuestas orientadas a recuperar los derechos recortados en las negociaciones de los convenios anteriores y a incluir un incremento de salarios que permita compensar la pérdida de

poder adquisitivo. Se debe hacer atractivo el sector, para eso hay que dar un salto cuantitativo importante en este sentido. En su opinión, venir aquí a lamentarse del incremento del SMI, cuando hay varias categorías en el actual convenio que se quedan por debajo del mismo pone de manifiesto la precariedad existente y que la distancia salarial entre categorías se recorta a pasos agigantados. Mantener la subrogación y mejorarla será una prioridad como no puede ser de otra manera, así como, se debe realizar una nueva redacción de la jubilación parcial, que garantice la salida del sector en el momento que se cumplan los requisitos legalmente establecidos.

Añade que su organización apuesta por una equiparación al alza del plus de peligrosidad. De igual manera, entiende que la reducción de la jornada tiene que ser una prioridad y el descanso de dos fines de semana al mes, para poder conciliar la vida laboral con la familiar, así como, mantener la jornada garantizada en el transporte de fondos.

Continúa señalando que la CIG, como manifestó en la anterior reunión, va a proponer: un convenio con una vigencia de dos años, con cláusula de ultraactividad y revisión salarial, que incorpore nuevos pluses (DESA, utilización de vehículo, idiomas, turnicidad, nuevas tecnologías), con complementos de antigüedad revalorizables, con equiparación, al alza, del plus de peligrosidad consolidado para todos los vigilantes de seguridad durante la vigencia del convenio. Que los pluses de trabajo nocturno, fin de semana y festivos tengan un valor del 25% del precio de hora ordinaria, que el plus de fin de semana y festivos se amplíe a los grupos funcionales de personal operativo B), no habilitados, personal mecánica-electrónica, oficios varios y subalterno. Así como la recuperación en 15 pagas de los pluses de vestuario y transporte.

Por otra parte, propone un incremento salarial del 8% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, y que en aquellas categorías en las que el salario base sea inferior al SMI se tendrá que respetar este como salario base, la modificación del artículo 55 de descanso anual compensatorio, pasando de 96 a 110 días y el complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.

Otra de las prioridades de su organización es la reducción de la jornada a 1568 horas anuales, a razón de 35 horas semanales con nueva redacción del artículo 52, la ampliación de permisos en días laborables de las licencias por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica, tres días de asuntos propios remunerados y licencia para acompañamiento de menores de 12 años a consultorio médico y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto.

Por último, indica que demanda un compromiso para iniciar la negociación de un convenio gallego de seguridad privada.

Finalmente, señala que remite la plataforma completa por correo electrónico al secretario de la Mesa para que la adjunte al acta y la envíe a cada una de representaciones sindicales y empresariales de la mesa.

**NOVENO.** - ELA insiste en su compromiso de negociar un convenio de ámbito autonómico. Considera que los convenios precedentes no supusieron avances y que el marco se ha degradado, apreciación que se acentúa ante la propuesta del 12 % planteada por APROSER.

En definitiva, sostiene que las revisiones salariales deben acompasarse al IPC y aboga por un nuevo redactado del convenio que además de una recuperación económica más ambiciosa que restituya el poder adquisitivo perdido, contemple, entre otras cuestiones, la ampliación de permisos retribuidos, la reducción de jornada y el compromiso efectivo con los contratos de jubilación parcial. Estas medidas, a su juicio, contribuirían a la dignificación del sector y de sus profesionales.

En definitiva, observa que la patronal tiende a escudarse en incrementos de costes sin traducirlos en mejoras para las personas trabajadoras.

**DÉCIMO.** – Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales que matizan el contenido de lo expresado previamente, se fija el próximo 20 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 13.45 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

### **ASISTENTES**

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

##### **APROSER:**

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ  
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO  
D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ  
D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS  
Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO  
Doña MARÍA REYES VALDÉS VERELST  
D. JUAN MONTERO LÓPEZ  
D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ  
D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO  
Doña PILAR ALBACETE REDONDO  
Doña PALOMA VELASCO MERINO

##### **ASECOPS:**

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ  
Doña LUCÍA GRASA ROYO  
D. JAVIER POVEDANO URÉS (Asesor)  
D. LORENZO GALLARDO ARIAS (Asesor)  
D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)  
D. JOSÉ ORDAS LAFARGA (Asesor)

##### **FES:**

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA  
D. MANUEL ALCEDO BAEZA

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

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

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

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

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO

D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ  
D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO  
D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL  
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)

**FTSP-USO:**

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO  
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ  
D. GERARDO ROMÁN INGLESÍAS  
D. JUAN DÍAZ RODRÍGUEZ (Asesor)

**CIG:**

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

**ELA:**

D. JOSÉ IGNACIO IGLESÍAS SÁNCHEZ  
D. ALBERTO FERREIRO IGLESÍAS (Asesor)

**SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:**

D. EDUARDO COBAS URCELAY

