

ACTA N.º 10

Siendo las 10.30 horas del 19 de diciembre 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. – Desde FeSMC-UGT se inicia su intervención señalando que, tras sus debates internos y sobre la base de la propuesta reflejada en el acta 9 de la reunión celebrada por esta Mesa Negociadora, ha sido catalogada como insuficiente, tanto en determinados criterios económicos como en la redacción de algunos artículos. Por ello, desde FeSMC-UGT se manifiesta su negativa a la firma del convenio en los términos actualmente planteados.

Del mismo modo, desde FeSMC-UGT se entiende que esta decisión no debe ser utilizada por la bancada empresarial como un elemento de ruptura de las negociaciones, sino que debe darse tiempo a la propia negociación hasta explorar la posibilidad de acuerdo o, en su caso, hasta agotar la vía de una necesaria concertación social, considerando que aún existe margen temporal para ello.

En este sentido, se señala que se acaba de remitir a la secretaría de la Mesa un documento en el que se incorporan modificaciones sobre elementos tratados durante la negociación hasta la fecha, y en el que, a su criterio, los cambios en el redactado propuestos refuerzan la protección jurídica de las personas trabajadoras, así como garantizan de forma más amplia aspectos de conciliación y derechos. Asimismo, en dicho documento se plantea un escalado anual distinto al presentado por la parte empresarial en el acta 9 en relación con la parte económica del convenio, que quedaría formulado, a nivel de enunciados, en los siguientes términos:

- Incremento salarial con distinta distribución del mismo en los cuatro años de vigencia.
- Nuevo redactado sobre la vinculación de la cláusula de IPC.
- Nuevo redactado sobre desconexión digital.
- Nuevo plus aeroportuario incorporando en el redactado elemento de blindaje del abono del mencionado plus.
- Aclaración sobre el tiempo de descanso los días 24 y 31 de diciembre.
- Blindaje sobre la entrega de los cuadrantes mensuales.

Para finalizar su intervención, y reiterando que se espera contestación al documento remitido, en el que se amplían los aspectos expuestos, señala que en el día de hoy debe decidirse si se continúa dando una oportunidad a la negociación o, por el contrario, se da por finalizada la misma, quedando, como único escenario en caso de ruptura por parte empresarial, el inicio de movilizaciones.

SEGUNDO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que en la última reunión se planteó por la parte empresarial una propuesta global donde se identificaban los intangibles derivados de una negociación anticipada, advirtiendo que las condiciones puedan empeorar en un escenario negociador más próximo a la entrada en vigor del próximo convenio. Más allá de las formas —respecto de las cuales manifiesta su disconformidad—, expresa su decepción por lo que califica como falta de ambición sectorial y de visión periférica a corto y largo

plazo por parte de la propuesta empresarial, lo que le hace sentir una sensación amarga de abandono del sector y de sus personas trabajadoras. Considera que el actual convenio había iniciado un camino de mejora del que ahora se percibe una desviación. Todo ello se expone desde la convicción de que la negociación colectiva es la herramienta fundamental para dotar de certezas a un sector intensivo en mano de obra, recordando que toda negociación tiene un inicio y un final y que deberá adoptarse una decisión en un tiempo más o menos breve, que podrá ser con acuerdo o no.

En relación con la propuesta planteada por la representación empresarial, afirma que la respuesta de Comisiones Obreras del Hábitat es clara: debe continuarse negociando, incluso aunque podamos ser conscientes, porque así se nos ha expresado en varias ocasiones, de que el margen empresarial es limitado o incluso quasi nulo. No obstante, por su parte se defiende la necesidad de dar una oportunidad a la negociación, al entender que, pensando al margen de los planteamientos tradicionales, existen posibles soluciones, reiterando la crítica a una negociación excesivamente convencional y carente de esa visión periférica.

En esta línea, y al margen de la posición de FeSMC-UGT —que contiene elementos sobre los que probablemente puede haber acuerdo y que hacen referencia a matices sobre el texto de la propuesta empresarial, si bien mejorables a su juicio tanto formalmente como en el fondo—, subraya la existencia de un elemento fundamental para su organización: la jubilación parcial y el contrato de relevo. Señala que, aunque se ha hablado de envejecimiento de plantillas, de la falta de capacidad de atracción de personal, de los niveles de incapacidad temporal y de la necesidad de mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, no basta con identificar los problemas, sino que es necesario aportar soluciones innovadoras. Defiende un cambio de premisas, que el absentismo deje de ser una referencia para minorar complementos de incapacidad temporal, para convertirse en un elemento de referencia para generar y ampliar derechos, vinculando la renovación de las plantillas a la jubilación parcial, y siendo la disminución de los porcentajes de absentismo por incapacidad temporal la que genere un efecto amplificador del derecho al acceso a la jubilación parcial. Al igual que en otros sectores, considera que la regulación de esta jubilación parcial debe avanzar hacia un carácter más universal y convertirse en un elemento de atractivo, no por liberalidad empresarial, sino como obligación empresarial, con los condicionantes que se estimen pertinentes. Anuncia que se remitirá una propuesta a la mayor brevedad posible para que sea abordada como una medida positiva para el sector.

Asimismo, coincide con la manifestación de FeSMC-UGT en que la distribución de los porcentajes de incremento salarial debe articularse de forma distinta. Recuerda que existe la experiencia del modelo del convenio anterior; considera que no resulta razonable que en 2027 el incremento sea análogo al de 2026, perdiéndose una oportunidad de anticipación y traslación de costes. Entiende que debe plantearse una senda distinta, dado que concentrar incrementos elevados en los últimos años puede resultar contraproducente, siendo necesario equilibrar las necesidades de incremento retributivo inmediato de las personas trabajadoras con la gestión de los elementos de incertidumbre, mediante incrementos más homogéneos.

Añade a continuación que existen cuestiones adicionales de redacción y disfunciones regulatorias, algunas abordadas en el seno de las comisiones paritarias, sobre las que entiende que sigue habiendo margen de mejora. Reitera, por ello, que existe recorrido para seguir negociando y materias suficientes sobre las que avanzar.

Concluye manifestando una voluntad de mantener una posición optimista respecto de la negociación. Reconoce el carácter significativo de la retirada, por parte empresarial, de cuestiones como la reducción de complementos de IT y otros elementos presentes en propuestas anteriores, pero insiste en que lo que falta es una apuesta clara por hacer atractivo el sector a través de sus condiciones, facilitando tanto la entrada de nuevos profesionales como la salida ordenada de quienes acumulan años de servicio, siendo la jubilación parcial la medida idónea para ello. En consecuencia, fija su postura en seguir negociando en estas líneas.

TERCERO.- Desde FTSP-USO se inicia su intervención señalando que, en la misma línea, debe mantenerse la mesa de negociación abierta, al existir aspectos que aún deben abordarse y haber tiempo suficiente para hacerlo. Considera que el planteamiento de ultimátum resulta excesivo y entiende que no contribuye a facilitar el avance de la negociación.

Subraya como elemento nuclear la situación de un sector envejecido, que a su juicio merece una salida digna, la cual puede articularse mediante el contrato de relevo, valorando las posibles fórmulas planteadas por otras organizaciones sindicales. Señala que se necesita tiempo para poder consensuar este tipo de medidas.

Concluye manifestando su voluntad de mantener la esperanza en que la negociación continúe, al entender que no tiene sentido darla por cerrada en este momento.

CUARTO.- Tras un análisis riguroso de la propuesta empresarial presentada el 3 de diciembre, la CIG rechaza de forma tajante su contenido por resultar claramente insuficiente, desequilibrado e inasumible, por los siguientes motivos:

1. Incrementos salariales insuficientes y alejados de la realidad económica.

- Los incrementos propuestos (media del 4 % anual y un 16,97 % acumulado en cuatro años) no compensan la pérdida real de poder adquisitivo sufrida por las personas trabajadoras en la última década.
- Se trata de una subida diferida en el tiempo, con los mayores incrementos concentrados en los últimos años del convenio, lo que prolonga la precarización salarial.
- La propuesta no tiene en cuenta el carácter esencial, penoso y de alta responsabilidad del sector ni la evolución real del coste de la vida.
- La estructura de la subida, con aumentos mayores al final del convenio, supone una patada hacia adelante, obligando a las plantillas a financiar durante años la estabilidad empresarial.
- La CIG mantiene su propuesta del 8% anual, que es lo que demanda el sector, para recuperar el poder adquisitivo perdido en la última década y además para atraer nuevo talento cada vez más preparado. Además, es necesario e imprescindible el incremento de la nocturnidad y festividad; por este motivo se mantiene la propuesta para estos conceptos del 25% del valor de la hora ordinaria.

2. Cláusula de garantía salarial claramente insuficiente

- La cláusula de revisión del IPC:
 - Está limitada a un máximo del 2 %, lo que impide una recuperación real del poder adquisitivo.
 - No tiene efectos económicos hasta 2031, dejando sin protección a las personas trabajadoras durante toda la vigencia del convenio.
- En la práctica, no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo, sino que consolida su pérdida.
- Esta cláusula es un mero maquillaje, diseñada para aparentar protección mientras se asume explícitamente la pérdida salarial durante toda la vigencia del convenio.

3. Condicionamiento de derechos a futuras reformas legales

- La propuesta introduce una dilación expresa en la aplicación de una eventual reducción legal de la jornada.

- Este planteamiento:
 - Supone renunciar de antemano a mejoras legales futuras.
 - Prioriza la adaptación empresarial frente al derecho de las personas trabajadoras a beneficiarse de avances normativos.
- Resulta inadmisible que el convenio se utilice como instrumento para frenar mejoras legales.
- La CIG entiende que se debe reducir la jornada, no esperando por una supuesta reforma legal y menos dilatarla en el tiempo; por este motivo mantenemos nuestra propuesta de 35 horas semanales, con calendarios laborales anuales entregados el 30 de noviembre del año anterior cubriendo el 100% de los servicios fijos y estables.

4. Medidas de conciliación limitadas y con fuerte margen empresarial

- Aunque se anuncian mejoras en conciliación, estas:
 - Están fuertemente condicionadas por excepciones operativas.
 - No garantizan su aplicación efectiva en la mayoría de los servicios.
- El aumento de fines de semana libres y descansos queda subordinado a la organización empresarial, sin mecanismos de control ni compensación real. Además, dicho incremento en diferido hasta el 2028 con tres períodos de descanso de 48 horas, no garantiza los fines de semana en sábado y domingo, sino que será de dos días pudiendo coincidir solo parcialmente en alguno de estos días.
- En la práctica, no se garantiza el disfrute efectivo de los descansos, convirtiendo la conciliación en un derecho teórico y no real.
- La CIG defiende su propuesta de dos fines de semana al mes coincidiendo en sábado y domingo, con el fin real de conciliar la vida laboral con la familiar. Igualmente mantenemos la propuesta de ampliar la compensación económica en todos los turnos de los días de Navidad, Fin de Año y Año nuevo, así como el descanso alterno en esos días.

5. Incremento de obligaciones sin mejoras económicas equivalentes

- Se introducen nuevas exigencias organizativas y de disponibilidad (contactos, cuadrantes, órdenes de servicio, ejercicios de tiro, etc.) sin una mejora salarial proporcional.
- No se asumen los gastos de renovación de TIP y licencia de armas, siendo necesario para el desarrollo de las funciones del personal operativo.
- Se amplían funciones y responsabilidades en determinados colectivos (radioscopia, carga aérea, seguridad electrónica) con reconocimiento económico insuficiente y diferido.
- La CIG mantiene su propuesta de equiparación al alza del plus de peligrosidad para todas las personas Vigilantes de Seguridad, así como la propuesta del plus de transporte y vestuario en 15 pagas. Igualmente, que se reconozcan las nuevas responsabilidades y cargas de trabajo con la creación de nuevos pluses y regularización de aquellos que se vienen realizando sin estar acompañados de remuneración económica.

6. Propuestas que se limitan a reproducir derechos legales o jurisprudenciales

- Muchas medidas incluidas:
 - Se limitan a adaptar el convenio a sentencias o a la normativa vigente.

- No suponen avances reales, sino la formalización de obligaciones ya existentes.
- Estas adaptaciones no pueden utilizarse como moneda de cambio frente a reivindicaciones económicas y sociales de mayor calado.
- Presentar estos mínimos legales como concesiones es inaceptable y profundamente desleal en un proceso de negociación colectiva.
- La CIG mantiene la necesidad de que este convenio contemple 3 días retribuidos de asuntos propios y mejorar substancialmente los permisos y licencias.

7. Falta de compromisos firmes en materias estratégicas

- En cuestiones clave como:
 - Coeficientes reductores para la jubilación.
 - Clasificación profesional.
- La propuesta se limita a crear comisiones de estudio, sin garantías, plazos efectivos ni resultados vinculantes.
- Esta dinámica demuestra falta de voluntad real de abordar los problemas estructurales del sector. Nos referimos más concretamente a la jubilación parcial que no queda garantizada.

8. Descompensación global de la propuesta

- En su conjunto, la propuesta:
 - Exige esfuerzos, flexibilidad y adaptación continuada por parte de las personas trabajadoras.
 - Ofrece a cambio mejoras económicas insuficientes, diferidas y condicionadas.
- Existe una clara desproporción entre lo que se pide y lo que se ofrece.
- El resultado es una propuesta injusta, regresiva y socialmente irresponsable.

La CIG considera que la propuesta empresarial no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo, no mejora de forma sustancial las condiciones laborales y no responde a las necesidades reales del sector, por lo que resulta inasumible e insuficiente y debe ser retirada y reformulada en profundidad.

La CIG concluye que no se puede trasladar a la mesa una propuesta con “ultimátum”, ya que esto no favorece la negociación y la única respuesta que merece es la confrontación y movilización; por este motivo desde la CIG ya hemos comenzado las acciones sindicales precisas que desembocarán en un futuro próximo en la huelga, si no se cambia esta actitud. Nos remitimos a la propuesta presentada por la CIG como único camino para llegar a un acuerdo que satisfaga las demandas de las personas trabajadoras del sector por lo que se debe seguir negociando en este sentido.

La CIG considera que la vía estatal está agotada, por lo que vuelve a demandar la apertura de la negociación del convenio en Galicia.

QUINTO. – ELA lleva a cabo la siguiente intervención articulada en los estos puntos:

1.- ELA a la propuesta presentada por la parte empresarial dice que no en todos los términos planteados, por ser totalmente insuficientes y perpetuar al sector en la precariedad.

2.- ELA se reafirma en que la mesa negociadora estatal es una vía muerta para las mejoras de las condiciones laborales del sector. Ejemplo de ello son las pésimas "mejoras", que se han tratado en esta mesa negociadora y que suponen una pérdida del poder adquisitivo, y no una recuperación del mismo, como debería de ser el caso, para hacer más atractivo este sector. Esta negociación muestra que un futuro digno para el sector no vendrá de la mesa estatal, sino de la organización sindical de los y las trabajadoras.

3.- ELA cree que la no derogación del artículo 80 del vigente convenio y la imposibilidad de crear ámbitos intraestatales, no hace más que ahondar la situación de precariedad de los trabajadores y trabajadoras y es una falta de respeto a la propia voluntad negociadora y las reglas de la negociación colectiva.

4.- ELA vuelve a incidir nuevamente en que en esta propuesta no se han tratado temas como la reducción de la jornada anual, diferentes pluses, jubilaciones parciales, macro concentraciones urbanas, asuntos propios, pluses en las pagas, más fines de semana y consideramos que la subida mínima debe de ser de IPC + para poder avanzar y que no haya pérdida de poder adquisitivo....y muchos más temas, que a su entender son temas transversales, y que en esta mesa no se quieren tratar, perpetuando la precariedad en este sector indefinidamente.

5.- ELA refrenda su voluntad de seguir creando un marco propio para la negociación en la Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Autónoma del País Vasco.

SEXTO. - Tras agradecer la concreción en las intervenciones de la parte social, el representante empresarial de APROSER solicita un receso con el objetivo de estudiar los comentarios y textos aportados e intentar dar un impulso definitivo al proceso de negociación mediante la valoración de los mismos en esta misma sesión de Mesa.

SÉPTIMO. - Desde ASECOPE se señala que se van a analizar las propuestas, aunque se supone que la reunión fijada para hoy era para adoptar una posición definitiva. Manifiesta, no obstante, su interés en agotar todas las posibilidades existentes para darle una salida a la negociación.

OCTAVO. - Desde FES se manifiesta su conformidad con intentar seguir negociando, aceptando el receso que se plantea, si bien expresa dudas de que pueda ser de una duración tan limitada como la inicialmente propuesta. Señala su conformidad con el planteamiento de mantener la negociación, aunque considera difícil que ese plazo resulte suficiente para analizar la propuesta con la profundidad necesaria.

NOVENO. - Reanudada la sesión, el representante de la parte empresarial de APROSER inicia su intervención realizando una aclaración previa respecto a la reunión anterior. Señala que, si alguna de las expresiones utilizadas en dicha sesión hubiera podido interpretarse como un "ultimátum", desea dejar constancia de que no fue esa en ningún caso la intención.

Precisa que la referencia realizada entonces a una "última oferta" debía entenderse, en un sentido estrictamente técnico, como la última propuesta global y estructurada que la representación empresarial podía formular en aquel momento, tras la petición unánime y reiterada de la parte social de la retirada, por la parte empresarial, de sus dos únicas propuestas, -tal como así se aceptó y se comunicó expresamente-, y la exigida concentración del margen disponible de negociación en un texto ajeno, pero que, no obstante, permitiera avanzar hacia un acuerdo equilibrado, y siempre haciendo el máximo esfuerzo posible por ambas partes.

Añade que, por lo tanto, en ningún caso se pretendía trasladar un cierre de la negociación con una voluntad de imposición, reiterando que el objetivo de la parte empresarial continúa siendo, como en aquel momento, el de alcanzar un acuerdo rápido y razonable.

Aclara, asimismo, que la representación empresarial, adicionalmente al resto de peticiones ya aceptadas en sesiones anteriores, y solo pendientes de materializarse de alcanzarse un acuerdo global, mantiene su disposición a analizar y valorar todas aquellas otras cuestiones que se planteen

dentro del ámbito de asuntos ya tasados e incluidos en la negociación en la última sesión de Mesa, siempre que se refieran a ajustes de redacción, aclaraciones técnicas, mejoras de coherencia o modificaciones no radicales en las materias propuestas, evitando reabrir debates que conllevaran replanteamientos estructurales que supusieran llevar la negociación prácticamente a su punto de partida.

En ese sentido, comenta que las propuestas que hoy se han formulado por la parte social encajarían, en mayor o menor medida, en el ámbito de revisión apuntado, de tal manera que, tras el análisis efectuado en el anterior receso, y con la premisa de hacer el máximo esfuerzo posible, se mostraría ya conformidad a las propuestas presentadas en referencia a la desconexión digital (desde el entendimiento de la preservación del resto del articulado vigente que garantiza la desconexión digital para el conjunto de personas trabajadoras sujetas al ámbito de aplicación del convenio), a la ampliación del plus de radioscopia aeroportuaria al personal de carga y correo aéreo de las instalaciones aeroportuarias, y a lo referido a los períodos de entrega de cuadrantes anuales.

Añade a continuación, en cuanto a la intervención de CC.OO. del Hábitat referida a medidas en materias que puedan tener en cuenta algún tipo de vinculación con el índice de absentismo que, por supuesto, cualquier iniciativa recibida será analizada de forma inmediata.

Para el resto de propuestas escritas presentadas al inicio de la reunión de hoy, anteriormente al receso mantenido, manifiesta el representante empresarial que, dada su especial naturaleza e impacto para las empresas del Sector, se necesitaría una reflexión conjunta más pausada por parte de las tres organizaciones patronales representadas en la Mesa, comprometiéndose a dar una respuesta concreta a todas ellas inmediatamente a la finalización del próximo periodo vacacional, utilizando el mismo a tal efecto.

DÉCIMO.- Desde ASEOPS se comparte la presentación llevada a cabo desde APROSER, avanzándose en una respuesta conjunta con el resto de organizaciones empresariales en los temas pendientes.

UNDÉCIMO.- Desde FES igualmente se secunda la manifestación llevada a cabo por APROSER. En todo caso, incide en la necesidad de trasladar internamente los temas en los que es preciso dar una respuesta definitiva.

DUODÉCIMO.- Una vez realizada la intervención de la bancada empresarial, desde FeSMC-UGT se realizan las siguientes consideraciones al respecto:

En el día de hoy se acudía a esta Mesa para decidir entre dos posibilidades: negociación o conflicto. Negociación no solo desde la palabra, sino desde los hechos, solicitando contestación a un documento presentado por FeSMC-UGT que, si bien no cerraba un acuerdo global, sí avanzaba hacia mayores garantías en la modificación de su redactado. Asimismo, desde FeSMC-UGT, se situaba un reparto distinto y no definitivo del 16 % planteado, pero en ningún caso de carácter rupturista. Desde la bancada empresarial se ha manifestado expresamente la aceptación de tres de las peticiones realizadas y la contestación a las otras tres recogidas en el documento presentado, quedando a la espera de respuesta en la próxima reunión.

Para FeSMC-UGT, solo el ámbito global de la negociación permitirá decidir sobre un posible acuerdo. Desde FeSMC-UGT se invita a la bancada empresarial a realizar todos los esfuerzos necesarios para que, desde el diálogo social, se garanticen mejores condiciones para el conjunto de las personas trabajadoras del sector. En ausencia de ello, para FeSMC-UGT, solo quedará la posibilidad de las movilizaciones en la calle, en la calle real y no en otros escenarios que únicamente buscan populismo fácil, señalando que está en manos de la parte empresarial evitar ese escenario.

DECIMOTERCERO.- Desde Comisiones Obreras del Hábitat se señala que es una buena noticia que todas las partes apuesten por continuar negociando. Continúa apuntando que el documento trasladado desde FesMC-UGT no es un texto consensuado con su organización, si bien tras su

análisis hay materias o puntuaciones en las que puede estar de acuerdo, pero quiere expresamente hacer constar que existe una visión diferente en relación con los incrementos salariales, considerando que estos deberían seguir una senda diferente, apuntando como opción preferente un incremento lineal.

Con independencia de ello, entiende que existe margen para un ajuste fino de los términos de un eventual acuerdo, dado que hay aspectos aún pendientes de valoración. Reitera su voluntad de buscar un espacio de acuerdo, a través de propuestas y criterios que permitan alcanzar las mejores condiciones posibles tanto para las personas trabajadoras como para la pervivencia del sector, subrayando que el crecimiento de las empresas debe traducirse en mejores derechos y no en una mera reducción de costes, sino en un modelo sostenible.

En este sentido, anuncia que junto a la propuesta sobre jubilación parcial se remitirán diversas propuestas sobre aspectos susceptibles de mejora en el convenio colectivo, partiendo del entendimiento de no introducir cambios sustanciales respecto de lo ya planteado en la Mesa, y con el objetivo de propiciar un intercambio de posiciones en beneficio de todos. Valora positivamente la existencia de un espacio de negociación, aunque no sea todo lo amplio que pudiera ser deseable, y celebra la receptividad a propuestas que, sin alterar lo estrictamente acordado, puedan contribuir a mejorar las condiciones del sector y de las personas trabajadoras.

Añade que la metodología de trabajo debería ser la de que las partes se intercambiasen textos con anterioridad a la próxima reunión, de tal modo que pueda irse anticipando el trabajo, entendiendo que un formato de reunión telemática resulta poco idóneo para abordar cuestiones de índole técnica o de redacción.

DECIMOCUARTO.- Desde FTSP-USO se inicia su intervención señalando que no ha habido tiempo suficiente para valorar la propuesta trasladada por FeSMC-UGT, comprendiendo la dificultad que ha supuesto en todo caso este ejercicio.

Añade que, desde FTSP-USO, existen otras posibles contrapropuestas que podrían incorporarse en una propuesta conjunta con el resto de organizaciones sindicales, confiando en que puedan trasladarse e integrarse a partir de aspectos ya tratados en el proceso negocial.

DECIMOQUINTO.- La CIG, manifiesta que, si ya era inasumible e insuficiente, la propuesta que las patronales presentaron a la mesa el pasado 3 de diciembre, del mismo modo valora como inasumible e insuficiente la propuesta que se presenta hoy, por una parte social, de cara a un posible acuerdo, porque no modifica de manera sustancial la entregada por la parte empresarial.

Entiende que, con esta propuesta que puede derivar en un posible acuerdo, se perpetúa la precariedad.

No se habla de la reducción de jornada, de incrementar los pluses de festividad y nocturnidad, de recuperar el plus de transporte y vestuario en 15 pagas, de equiparar, al alza, el plus de peligrosidad que entiende como injusto y discriminatorio.

Se van a seguir prestando servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero por el mismo dinero. La propuesta de la CIG incorporaba que tuviera una remuneración de igual modo que noches precedentes porque se trata de fechas especiales que las personas trabajadoras quieren conciliar con sus familias.

Tampoco se garantiza la jubilación parcial, no se crean nuevos pluses para los puestos de alto riesgo como centros comerciales, transporte público, portuarios, centros hospitalarios y penitenciarios o para eventos deportivos.

No se tienen en cuenta las nuevas tecnologías, ni la creación de pluses al efecto como CCTV, drones o robótica que cada vez están más implantados en nuestro sector, o mismamente el plus de

idiomas. No se ven medidas correctoras y de avance económicas para el personal de electromecánica y operadores de CRA.

Por lo tanto, la CIG entiende que esta no es la solución que demanda el sector de la seguridad privada. Entiende que su propuesta sí incorporaba todas estas medidas y, sobre todo es realista. Parece que estuviéramos en una mesa en la que una gran mayoría son ajenos a las realidades del sector.

La CIG considera que se está perdiendo una oportunidad histórica para conseguir mejoras para las personas trabajadoras o para hacer atractivo el sector para atraer nuevas incorporaciones y nuevo talento. Este posible acuerdo trasladado al convenio no va a solucionar los problemas que tenemos, sino que va a precarizar todavía más las condiciones laborales. Por todo esto, la CIG considera esta propuesta insuficiente e inasumible.

La CIG se reitera en que la única solución posible para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras atendiendo a sus demandas, pasa por la negociación de un convenio gallego.

DECIMOSEXTO.- ELA se remite a lo ya expresado en su primera intervención.

DECIMOSÉPTIMO. - Se fija el próximo 7 de enero de 2026 a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora que se celebrará en formato telemático, al igual que las precedentes reuniones de la misma.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 14.30 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
 Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
 D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
 Doña MARÍA REYES VALDÉS VERELST
 Doña PILAR ALBACETE REDONDO
 D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
 D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
 D. JUAN MONTERO LÓPEZ
 Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 Doña LUCÍA GRASA ROYO
 D. FERNANDO HERNÁNDEZ-GIL CÁCERES (Asesor)
 D. JOSÉ ORDAS LAFARGA (Asesor)
 D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA

D. MANUEL ALCEDO BAEZA

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

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

Comisiones Obreras del Hábitat:

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

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
 D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ
 D. GERARDO PRIETO LEDESMA
 D. JUAN DÍAZ RODRÍGUEZ (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE
 D. BENITO LÓPEZ PAZOS (Asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

