

ACTA N.º 11

Siendo las 10.30 horas del 7 de enero de 2026, 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 indica que, para comenzar esta sesión, y con el objetivo de ordenar el debate y situarnos exactamente en el punto en el que quedó la negociación en la reunión del pasado 19 de diciembre, considera conveniente hacer un breve repaso de las propuestas que fueron formalmente planteadas por la parte social para consolidar una nuevo Convenio de ámbito estatal, así como de la posición que ya fue expresada por la representación empresarial.

Comenta que, en la reunión anterior, FeSMC-UGT trasladó a la Mesa un documento escrito en el que recogía seis propuestas concretas, todas ellas referidas a materias que ya formaban parte del ámbito de negociación y que, según se expuso, tenían como finalidad reforzar la protección jurídica, la conciliación y determinados aspectos organizativos.

De manera sintética, esas seis propuestas se referían a:

1. Un escalado alternativo de los incrementos salariales, distinto al planteado por la parte empresarial siempre respetando la necesaria progresividad ascendente, manteniendo el porcentaje global, pero modificando su distribución temporal.
2. Un nuevo redactado de la cláusula de garantía salarial, equivalente a la que se recoge en el convenio vigente y, por lo tanto, con un enfoque distinto al inicialmente propuesto por la parte empresarial.
3. Un ajuste del artículo relativo a la desconexión digital.
4. Un nuevo redactado del plus aeroportuario en otros ámbitos, incorporando elementos de mayor garantía en su abono.
5. Una aclaración sobre tiempos de descanso en los días inmediatamente posteriores al 24 y 31 de diciembre, y
6. El blindaje de la entrega de los cuadrantes, especialmente en lo relativo a plazos de antelación y seguridad jurídica.

Por su parte, Comisiones Obreras del Hábitat manifestó una posición adicional referida a dotar de un tratamiento específico que posibilitara una jubilación parcial vinculada a la consecución de determinados ratios de absentismo sectorial, dando una salida alternativa al tema planteado por la representación empresarial al respecto de la necesidad de reducir los actuales niveles de absentismo laboral.

En concreto, Comisiones Obreras del Hábitat planteó:

- La necesidad de avanzar hacia una regulación más amplia y estructural de la jubilación parcial, como instrumento para rejuvenecer plantillas y hacer más atractivo el sector.
- La propuesta de vincular la reducción del absentismo por incapacidad temporal como elemento facilitador del acceso a dicha jubilación parcial.

- El compromiso de remitir un texto concreto sobre esta materia para su análisis por la Mesa, lo que se produjo posteriormente, en concreto, el 23 de diciembre.

Ante el conjunto de propuestas planteadas, la representación empresarial dejó constancia expresa de su voluntad de seguir negociando, aclarando además que en ningún caso se había pretendido trasladar un ultimátum, sino una propuesta global consolidada en un sentido estrictamente técnico.

Concreta seguidamente que, en ese marco, la parte empresarial manifestó:

La aceptación inmediata de tres de las seis propuestas, concretamente las relativas a:

- El redactado sobre desconexión digital, desde el entendimiento de la preservación del resto del articulado vigente.
- La ampliación del plus de radioscopía aeroportuaria al personal de carga y correo aéreo.
- La ampliación de los periodos de entrega de cuadrantes, destinada a facilitar en mayor medida la planificación de las personas trabajadoras en su conciliación de la vida laboral y personal.

Se refiere seguidamente a la propuesta de Comisiones Obreras del Hábitat, recordando que, según consta en Acta, se indicó expresamente que cualquier iniciativa vinculada a la reducción de los elevados índices de absentismo en el sector, que actualmente están entre los diez más elevados del sector servicios, sería analizada de forma inmediata, en cuanto se recibiera una propuesta concreta.

Prosigue su intervención, en lo referido a las otras tres propuestas formuladas, recordando que la parte empresarial señaló que, por su especial naturaleza e impacto organizativo y económico, requerían una reflexión conjunta más pausada por parte de las organizaciones empresariales, asumiendo el compromiso de dar una respuesta concreta a estas cuestiones en esta sesión, tras el periodo vacacional.

Indica que, por tanto, la reunión de hoy debería de entenderse como la continuación natural de ese compromiso, esto es, dar respuesta por la parte empresarial a los temas que quedaron pendientes, y comprobar si existe base suficiente para avanzar ya de forma definitiva hacia la firma de un acuerdo global final.

Añade que, en este sentido, el día 30 de diciembre remitió un documento con las propuestas concretas a que hacía referencia anteriormente sobre las materias que fueron ya aceptadas para su formulación o reformulación por la parte empresarial, incluyendo una Disposición Adicional sobre la negociación del protocolo de actuación frente a catástrofes y otros fenómenos atmosféricos adversos, atendiendo al mandato del legislador contenido en el Estatuto de los Trabajadores vigente.

Por otra parte, que se había recibido, con posterioridad al referido escrito del 30 de diciembre, concretamente el pasado 2 de enero, observaciones a su planteamiento relativo al artículo 69, observaciones razonables y que se han tenido en cuenta para formular una nueva propuesta que, manteniendo el núcleo del planteamiento sindical, introduce los ajustes necesarios para garantizar que el derecho sea factible y aplicable en un sector tan específico como el nuestro.

Amplía seguidamente los puntos que han sido reconsiderados: en primer lugar, se ha alineado la edad de acceso con la normativa vigente, situándola en los 63 años, procurando una medida gestionable y ajustada a la realidad por parte de las empresas.

En segundo lugar, se mantiene la vinculación al absentismo, pero se transforma en un sistema progresivo e incentivador. La propuesta de hoy prevé incluso la aceptación del 100 % de las solicitudes cuando el absentismo sectorial se sitúe en niveles por debajo o igual al 4 %; es decir, se

reconoce un derecho pleno cuando el sector en su conjunto demuestra un comportamiento más ajustado a niveles razonables, modulando ligeramente el resto de porcentajes.

Al mismo tiempo, se han incorporado garantías indispensables para que la medida no se convierta en una fuente de conflicto: la necesidad de que existan personas candidatas idóneas para los contratos de relevo y la obligación empresarial de acreditar esa inexistencia cuando no sea posible; es decir, evitando que nazca un compromiso ya imposible de cumplir.

Considera que el texto representa un punto de equilibrio: recoge el espíritu de la propuesta inicial, introduce por primera vez una obligación empresarial estructural en materia de jubilación parcial y, al mismo tiempo, garantiza que su aplicación sea viable, ordenada y jurídicamente segura, y que ya no estaríamos ante una mera declaración de intenciones, sino ante una regulación concreta, medible y exigible, que puede convertirse en una referencia positiva para el sector.

Seguidamente, manifiesta que, en cuanto a las tres propuestas formuladas y que la parte empresarial se comprometió a contestar en la sesión de hoy, y con el ánimo de poder cerrar satisfactoriamente esta negociación para ambas partes y a la mayor brevedad, manifiesta su conformidad a todas ellas, esto es:

- Se acepta, siempre respetando la progresividad ascendente de los porcentajes, modificar los mismos elevando el punto de partida al 3,5% en 2027, 4% en 2028, 4% en 2029 y 4,5% en 2030, lo que supone un nuevo incremento del 16% nominal en el periodo, resultando un incremento real del 16,98%, porcentaje incluso superior al experimentado en el actual Convenio Colectivo vigente.

Resalta que es importante señalar que, entre ambos Convenios, para el periodo 2023-2030, el incremento salarial final se habrá situado en un 36,83%.

- Se acepta, igualmente, desligar la cláusula de garantía salarial de otras materias, manteniendo la misma mecánica que la utilizada en el Convenio Colectivo actual.
- Y, finalmente, se admite también introducir una aclaración sobre los tiempos de descanso en los días 24 y 31 de diciembre, quedando el texto final tal como se remitió en su escrito del pasado 30 de diciembre.

Concluye anticipando que, al acabar la sesión de hoy, la parte empresarial remitirá los textos concretos referidos a los porcentajes anuales de incrementos salariales, a la cláusula de garantía y al referido al artículo 69, ya no quedando ninguna documentación a entregar por su parte.

SEGUNDO. - Desde ASECOPS se inicia su intervención señalando que se deja constancia de su apuesta porque la dinámica de la negociación colectiva fuese alcanzar el consenso necesario para la negociación, aprobación y firma del convenio. Señala que se ha priorizado una visión conjunta empresarial y la búsqueda de acuerdos, realizando todos los esfuerzos necesarios para llegar a un punto de convergencia suficiente que permita abordar adecuadamente la fase final del proceso negocial.

TERCERO. - Comienza su intervención agradeciendo expresamente desde la Federación Española de Empresas de Seguridad (FES) el exhaustivo resumen de la situación de negociación que ha realizado APROSER en el inicio de esta sesión. Cree que este ejercicio de síntesis contribuye de manera relevante a que todas las partes mantengan una visión clara, común y actualizada del proceso negociador que les ha traído hasta el momento presente.

Es importante subrayar que la propuesta que se ha avanzado por APROSER ha contado con el respaldo de las tres patronales presentes en la Mesa, logrando así la unidad de acción del sector desde la bancada empresarial.

Deseamos que el esfuerzo empresarial para alcanzar esa unidad facilite la firma del Convenio Colectivo cuanto antes.

CUARTO.- Desde FeSMC-UGT se valora en forma positiva la aceptación por parte de la representación empresarial de las propuestas de redactado presentadas por su parte, así como del movimiento realizado en cuanto al nuevo reparto sobre el incremento salarial.

Para FeSMC-UGT en el conjunto de la negociación y de un posible acuerdo existían elementos que, a su entender, debían quedar suficientemente clarificados y que se pasa a detallar.

En primer lugar, era imprescindible retirar durante la negociación todos aquellos aspectos que pudieran conllevar algún tipo de retroceso para el colectivo de personas trabajadoras. Eliminar de la negociación las pretensiones iniciales derivadas del absentismo y de la modificación del transporte de fondos, modificar determinados aspectos del redactado inicialmente propuesto que hoy quedan resueltos, conlleva a situar con meridiana claridad disponer de una negociación de avance sin ningún tipo de retroceso.

En segundo lugar, para FeSMC-UGT era de vital importancia alcanzar un incremento salarial que, por una parte, fuera de aplicación para la totalidad del colectivo y, en otro orden, se situara en líneas ascendentes ya exploradas en la negociación colectiva en vigor. En este sentido, el incremento salarial de un 16% en todos sus conceptos con el reparto anual aceptado en el día de hoy junto a la cláusula de revisión salarial unido también a la negociación actualmente en vigor, lleva al sector mediante la negociación colectiva hacia una subida salarial del 36,8% acumulado en los últimos 8 años, es cierto, que en un contexto de país inmerso en una política de bajos salarios que deberá ser mejorada, pero, no es menos cierto afirmar, que el conjunto del sector experimenta en forma pacífica y negociada un incremento salarial real para el colectivo por encima de la media de incrementos recogidos en la negociación colectiva llevada a efecto en el conjunto del país.

En tercer lugar, es obvio que las partes han dejado elementos que no han sido acordados en esta negociación pero, a su vez, resulta evidente que existen aspectos que mejoran la negociación anterior: desconexión digital, ampliación plus radioscopía, libranzas 24 y 31 diciembre, permiso coincidente en fin de semana, ampliación de cuadrantes anuales, entrega cuadrantes mensuales, contrato de relevo, coeficientes reductores, categorías profesionales, lenguaje inclusivo, ejercicio de tiro y llamamiento fijos discontinuos, aparecen fruto de esta negociación en mejores condiciones para las personas trabajadoras hoy que las anteriormente establecidas sobre estos aspectos.

FeSMC-UGT, como parte sindical integrante de esta mesa y desde la necesaria unidad de acción que también hoy se quiere poner en valor, ha participado en la misma desde la clara intención de dar certezas de empleo al sector, así como de mejorar las condiciones del colectivo. Lejos de cualquier ruido, así como de posicionamientos demagógicos que constantemente hablan sin ningún criterio objetivo sobre perdidas de poder adquisitivo que no son ciertas alimentando con ello posturas populistas y que en nada benefician al colectivo ni consiguen mejorar ningún tipo de condición en cualquier tipo de ámbito de negociación. Hoy, objetivamente, se puede afirmar que el colectivo fruto de esta negociación estatal obtiene mejores condiciones que las que tenía antes de iniciar la misma. Posiblemente, como no puede ser de otra manera, desde el plano sindical nunca las finalistas pero, sin duda, mejores que las actuales, y que también merecen ser puestas en valor.

FeSMC-UGT, en este sentido, y desde la intención de contribuir hacia un escenario de seguir avanzando y mejorando las condiciones del colectivo fruto de la negociación colectiva, recoge el pacto global a la espera del texto definitivo que será trasladado por los integrantes de la mesa a sus órganos de decisión para facilitar una respuesta en las próximas fechas.

QUINTO. – Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que no dispone aún de todos los elementos de juicio para poder fijar una posición definitiva por su organización, sin perjuicio de coincidir en que, en términos generales, no se aprecia ningún retroceso en la regulación convencional, existiendo mejoras e incrementos sobre la actual regulación que se encuentran lejos de lo que sería su ideal, pero cuya mayor o menor dimensión deberán valorarse

por parte de su organización, y que en todo caso, no difieren significativamente de lo ya conocido hace unas semanas, a excepción de lo referente a la jubilación parcial.

En todo caso, agradece a la parte empresarial su receptividad para abordar la propuesta de Comisiones Obreras del Hábitat sobre jubilación parcial desde un planteamiento novedoso en el que el absentismo sea un referente no para minorar derechos sino para crearlos. Queda a expensas de la valoración concreta del texto que se remita y que, una vez analizado, será el momento de determinar si va en la dirección adecuada que ha intentado explicar en los documentos y comunicaciones remitidas a todos los miembros de la mesa, y donde entiende se crearía un equilibrio que debería ser beneficioso tanto para las personas trabajadoras como para las empresas de seguridad.

En definitiva, se valorará dicha propuesta del artículo 69 y el conjunto de la propuesta global, y se dará la respuesta que pueda corresponder.

SEXTO. - Desde FTSP-USO se inicia su intervención señalando que no considera pertinente valorar el contenido del proceso negocial en las últimas semanas. No obstante, indica que se revisará el texto final del convenio, derivado de las distintas propuestas finales de redactado trasladadas a la Mesa, para sobre esta base, y previo traslado y decisión de sus órganos internos, comunicará la posición final de su organización sobre el mismo.

SÉPTIMO. - Tras un estudio exhaustivo de las propuestas sindicales y empresarial, trasladadas el 19 de diciembre y fechas posteriores hasta hoy, la CIG las rechaza por resultar claramente insuficientes, desequilibradas e inasumibles, como ya manifestó en anteriores reuniones, por los siguientes motivos:

En cuanto al incremento salarial del 16% en cuatro años nos parece totalmente insuficiente; dichos incrementos no compensan la pérdida real de poder adquisitivo sufrida por las personas trabajadoras en la última década, remitiéndonos a todo lo expresado en las reuniones anteriores.

Tampoco responde a las necesidades reales del sector en relación con un incremento significativo en los pluses de nocturnidad y festividad, así como la equiparación al alza del plus de peligrosidad manteniendo un trato discriminatorio entre las personas trabajadoras.

Artículo 52. Cuadrantes, descansos y servicios fijos

La CIG manifiesta su rechazo a la propuesta relativa al artículo 52, por considerarla insuficiente y alejada de las necesidades reales del sector, en base a los siguientes motivos:

1. Carácter limitado y condicionado de los descansos propuestos, que no garantizan de forma efectiva el derecho al descanso ni la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
2. Excesiva supeditación a las necesidades del servicio, lo que en la práctica vacía de contenido los descansos reconocidos, perpetuando una organización del trabajo desequilibrada.
3. Falta de mejoras reales respecto a la situación actual, manteniendo una regulación que no corrige los problemas estructurales de los cuadrantes ni el impacto del trabajo en fechas de especial significación.

La CIG considera que la propuesta no supone un avance y resulta inasumible en los términos planteados.

Artículo 69. Jubilación parcial y contrato de relevo

La CIG rechaza la propuesta de regulación de la jubilación parcial por considerarla claramente insuficiente y restrictiva, en base a los siguientes argumentos:

1. Limitación injustificada del acceso a la jubilación parcial, al vincularlo a índices de absentismo ajenos a la voluntad individual de las personas trabajadoras.

2. Traslado de responsabilidades empresariales a la plantilla, utilizando el absentismo como elemento penalizador, cuando este responde al envejecimiento, la carga de trabajo y la falta de medidas preventivas.
3. Ausencia de garantías reales de aplicación, dado que los porcentajes propuestos pueden impedir en la práctica el acceso efectivo a esta modalidad de jubilación.
4. Falta de apuesta decidida por el relevo generacional, desaprovechando una herramienta clave para rejuvenecer plantillas y reducir el desgaste físico y psicosocial.

En consecuencia, la CIG considera la propuesta inasumible y exige una regulación que garantice el derecho efectivo a la jubilación parcial.

Artículo 10. Comisión Paritaria

La CIG manifiesta su rechazo a la propuesta relativa a la Comisión Paritaria por los siguientes motivos:

1. Mantenimiento de una estructura que no refuerza el equilibrio entre las partes, sin avances que garanticen una interpretación verdaderamente paritaria y efectiva del convenio.
2. Falta de mecanismos ágiles y eficaces de resolución de conflictos, lo que limita su utilidad real como órgano de seguimiento y control.
3. Ausencia de mejoras en transparencia y funcionamiento, manteniendo una regulación continuista que no responde a las necesidades actuales del sector.

Por todo ello, la CIG considera que la propuesta no aporta mejoras sustanciales y no puede ser aceptada en los términos planteados.

Disposición adicional novena. Protocolo frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos

La CIG rechaza el contenido de esta disposición adicional por considerarla insuficiente y carente de compromisos concretos, en base a los siguientes motivos:

1. Ausencia de medidas inmediatas de protección, posponiendo la regulación a un desarrollo normativo futuro sin garantías temporales.
2. Falta de concreción en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en un sector expuesto de forma directa a fenómenos meteorológicos adversos.
3. Inexistencia de obligaciones claras para las empresas, lo que deja la protección de las personas trabajadoras en un plano meramente declarativo.

En consecuencia, la CIG considera imprescindible una regulación concreta y efectiva que garantice la seguridad y salud de la plantilla.

En todo lo demás, la CIG se remite a las manifestaciones realizadas en reuniones anteriores, mostrando su rechazo total a la firma de un convenio en estas condiciones, desaprovechando una oportunidad extraordinaria para avanzar realmente en materia económica, laboral y social de las personas trabajadoras, reiterando que la única solución posible pasa por la negociación de un convenio gallego.

OCTAVO. - Desde ELA se considera que lo que se tratando durante esta negociación en esta Mesa negociadora, no recupera en absoluto el poder adquisitivo perdido durante estos años, no mejora en ningún caso las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector y ve con escepticismo que se van a perpetuar por 4 años más la precariedad en este sector tan denostado. Lo que hará que se le dé una estocada definitiva a todas las personas trabajadoras del mismo.

No cree que la patronal viva la realidad de este sector y el empobrecimiento al que se está sometiendo a los trabajadores convenio tras convenio.

Considera, por ello, que la vía estatal está agotada, por lo que vuelve a demandar la apertura de un convenio para Euskadi y Nafarroa.

NOVENO. - Se fija el próximo 27 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 12.30 horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.