

ACTA N.º 3

Siendo las 9.30 horas del 9 de septiembre de 2022, se reúnen, de forma telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER y ASECOPS, así como de la otra, los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, ELA y CIG, que a continuación se relacionan. Las partes llevan a cabo las siguientes

INTERVENCIONES, PROPUESTAS Y ACUERDOS

PRIMERO. – El representante de APROSER inicia su intervención trasladando a la Mesa el pésame de su organización por el fallecimiento de un familiar directo de Jorge Salgueiro, rogando se haga constancia de esta circunstancia en el acta. Un pésame al que se unen, posteriormente, el resto de integrantes de la Mesa Negociadora.

SEGUNDO. – ASECOPS inicia su intervención señalando que desde la reunión anterior ASECOPS insistió en que era necesario darle al convenio una duración de largo alcance, con carácter definitivo, su ámbito temporal, porque en función de esta variarán los enfoques de las partes. Aunque los 2 últimos convenios tuvieron una duración de un año, dicha duración limitada fue motivada por la grave situación del COVID 19. Sin embargo, es preciso recordar que el convenio precedente tuvo un ámbito temporal de cuatro años (1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2020).

Por ello, la propuesta de su organización es que la duración sea de 4 años (1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026). Teniendo certeza sobre esta duración se tendrá despejada una incógnita sobre un aspecto relevante de la negociación y de ello dependerán las posiciones que pueda plantear su organización.

TERCERO. – APROSER recuerda que había iniciado su exposición en la última sesión de Mesa citando los aspectos más relevantes desde los que se articularía la plataforma de temas a tratar por esta Organización Patronal, y que la había finalizado comprometiendo una concreción de planteamientos en esta sesión de hoy.

Traslada que, comenzando con las concreciones comprometidas, había un tema que no tuvo en consideración porque parecía obvio que el incorporar al nuevo texto los contenidos ya elaborados, o en proceso de finalización, por la Comisión de Redacción -fundamentalmente los derivados de la aplicación de la última Reforma Laboral-, parecía una materia que no iba a ser objeto de debate.

Traslada igualmente que, en su opinión, las Organizaciones representadas en la Mesa de Diálogo Social habían hecho sus mejores esfuerzos para dotar de datos y argumentos tanto a la parte social como a la empresarial, pero que, al final, a los negociadores se les estaba exigiendo que avanzaran en busca de acuerdos bien con solo unas simples recomendaciones genéricas en algunas materias, bien con instrucciones dogmáticas en otras, y que estas últimas, las recomendaciones e instrucciones dogmáticas, nos forzaban a todos a mantener posturas ya determinadas en el inicio de este proceso de negociación.

Añade que sería lo deseable que a lo largo del proceso también se hiciesen desde este Sector los mejores esfuerzos para que se reactive la Mesa de Diálogo Social, se prosiga con las reuniones para el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) y se produzcan allí los acercamientos suficientes que allanen algo el camino a los negociadores sectoriales.

Recuerda que en la anterior sesión se refirió al papel estelar de la Administración, tanto como principal regulador como principal consumidor de servicios de seguridad privada, en el tema inflación/revisión precios de los servicios, y que la falta de indexación de los precios de los servicios

ante subidas desproporcionadas de la inflación supondría un importante lastre en este proceso de negociación.

Igualmente, que esta situación condicionaba e impactaba en tres decisiones empresariales muy importantes: los porcentajes de incremento salarial asumibles, la escalabilidad de los mismos para poder ser asumidos en el tiempo acompañándolos lo más posible al vencimiento de los contratos, y el compromiso o no de indexar los porcentajes de incremento salarial finalmente acordados a algún índice relacionado con la evolución de la inflación.

También recuerda que en la anterior sesión también recalcó la injerencia del Gobierno en la negociación colectiva, poniendo como ejemplo el nuevo incremento del SMI que tiene previsto decretar el Gobierno a corto plazo, lo que había generado una nueva incertidumbre que estaba provocando que estuvieran sin cerrar todavía las proyecciones financieras de inversiones, gastos e ingresos en la mayoría de las empresas del país, no solo de este sector, que también, lo que refuerza que los tres criterios de decisión empresarial citados anteriormente cobren todavía mayor protagonismo en este proceso de negociación sectorial.

Aludió seguidamente a los impactos que genera en este sector la continua inseguridad jurídica, citando varios ejemplos, y, en especial, a la necesidad de considerar los temas relacionados con la productividad. Al respecto de la segunda comentaba que lograr un incremento de la misma es un objetivo irrenunciable y se remitió a las cifras, ratios y argumentos que ya trasladó en la anterior sesión.

Comentó asimismo que, en el Sector Servicios, y por lo tanto también en el ámbito de la Seguridad Privada, solo se puede aspirar a incrementos salariales importantes, sin depender directamente de la actitud de los clientes –que en este momento es la que todos conocemos-, si se consiguen reducciones de gastos en magnitudes directamente proporcionales y que teniendo en cuenta que los gastos de personal en este sector suponen, aproximadamente, el 85% de los gastos de explotación, y respetando un Convenio Sectorial, esto es, rechazando la figura del Convenio de Empresa, solo hay dos medidas eficientes que se podrían adoptar: por una parte, contener el constante incremento anual vegetativo de los costes derivados de la normativa que se aplica para el devengo de la antigüedad, y por la otra, disminuir el índice de absentismo laboral. En este sentido, traslada que en la próxima reunión de Mesa se efectuarán propuestas concretas en ambas materias.

Prosigue su exposición aludiendo a que, en cuanto a la reiterada problemática que se lleva manteniendo hace ya un periodo excesivo de tiempo, relativa a las nuevas necesidades en la realización de las actividades de transporte de fondos y gestión del efectivo, es necesario que se hagan los mayores esfuerzos para que este nuevo Convenio recoja una solución definitiva y satisfactoria para ambas partes, porque para APROSER ya no sería posible llegar a un Acuerdo final global sin que se recoja esa solución en el texto del mismo.

Y finaliza reflexionando sobre las recomendaciones de CEOE y la experiencia observada durante 2022 en los convenios colectivos ya firmados.

Recuerda que ya comentó en la anterior sesión de Mesa que APROSER tenía que estar alineada con las directrices marcadas por CEOE en sus escritos del 10 de mayo y 2 de septiembre, en especial al documento relativo a los “Criterios Empresariales para la determinación del salario en la Negociación Colectiva de 2022”, y que, por otra parte y no obstante, APROSER también había estado atenta a los Convenios que se habían ido suscribiendo desde mayo para que las directrices de actuación que se le habían formulado desde CEOE no les alejara de las prácticas más generalizadas que se hubieran estado consensuando con los agentes sociales durante los últimos meses.

En este sentido, traslada que de momento (y que a partir de aquí ya va a concretar lo más sintéticamente posible las propuestas incluidas en su plataforma y no efectuadas anteriormente), de lo que parte APROSER antes de efectuar su planteamiento es de una recomendación expresa

de CEOE (que valora previamente todos los riesgos asociados ya citados) de incluir, entre otras materias de negociación y considerando un acuerdo global en las mismas, un incremento salarial del 8% en un periodo de 3 años, sin mecanismos de indexación a los porcentajes de inflación en dicho periodo.

Por otra parte, que los datos y cifras que APROSER ha podido recabar indican que hasta julio los convenios con efectos económicos en 2022 recogieron un incremento salarial medio del 2,56% y que un 85% de los mismos no recogían ninguna cláusula de indexación de lo pactado al IPC real.

Concluye indicando que si se llevan estos datos a la tabla de decisión anteriormente aludida, que como detallaba anteriormente se basaba en, resumidamente, los porcentajes de incremento salarial asumibles, la escalabilidad de los mismos y el compromiso o no de la utilización de mecanismos de indexación, les llevaría a plantear un Convenio de 3 años de vigencia donde se podría superar en 1 punto el porcentaje de incremento admisible para CEOE, esto es, se podría asumir un 9% final, pero con una progresividad que amortiguara en lo posible el impacto que estos incrementos tendrán en las cuentas de resultados de un número muy importante de empresas que no van a poder modificar los precios en sus contratos plurianuales, aplicando un 2,5% para 2023, un 3% para 2024, y un 3,5% para 2025.

Por otra parte, finaliza trasladando que APROSER no podría comprometerse en la situación actual a integrar en el texto del Convenio cláusulas que permitan futuros incrementos sobre los ya pactados durante el periodo de vigencia del próximo Convenio.

CUARTO. – FeSMC-UGT hace referencia en su intervención a la plataforma conjunta acordada con las organizaciones sindicales de carácter estatal, que pasa a desarrollar a continuación:

- Vigencia: Como ya se expresó en la primera reunión, resulta imprescindible que el próximo convenio colectivo sea plurianual, algo necesario para dar estabilidad al sector, en la línea de la necesaria modernización y adaptación a la innovaciones tecnológicas y nuevas realidades que se vienen produciendo. Esta estabilidad, acompañada de una mejora en las condiciones laborales debería facilitar la incorporación de personas trabajadoras al sector. En ese sentido la propuesta es la de que el ámbito temporal del convenio comprenda los años 2023 a 2026.

- Incrementos términos económicos del convenio. Como ya se ha identificado, las personas trabajadoras del sector no pueden seguir cautivas de la errónea espiral comercial llevada a cabo por las empresas del sector en contratos de media-larga duración al cubrir mínimamente los costes salariales en sus ofertas a los clientes, no contemplando ni los lógicos incrementos derivados de los convenios colectivos ni poniendo en valor la actividad desarrollada por las personas trabajadoras y las empresas del sector. Se es consciente de las dificultades para trasladar incrementos a estas alturas a los clientes, en particular a la administración pública, pero resulta necesario que esos incrementos se produzcan más en el actual contexto de inflación descontrolada que tanto está afectando, en particular a los colectivos con retribuciones más bajas donde el impacto es mayor. En esa línea, y partiendo de una postura de absoluta razonabilidad se plantean los siguientes incrementos garantizados sobre todos los conceptos: 8% para el año 2023, 4% para el año 2024, 2% para el año 2025 y 2% para el año 2026, los cuales podrán verse incrementados en función de la cláusula de revisión que se expresa en el siguiente apartado. Los porcentajes ahí fijados responden a la necesidad de un incremento inmediato de las retribuciones de las personas trabajadoras y a las actuales previsiones de IPC por parte de los distintos organismos encargados de ello.

- Cláusula de revisión vinculada al IPC real de cada ejercicio. Toda vez que nadie puede asegurar que las previsiones actuales de IPC sean acertadas, y como mecanismo para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, se plantea la incorporación de una cláusula de revisión de los incrementos que garantice que en caso de que el IPC de cada año supere el porcentaje de incremento establecido, el mismo se verá incrementado hasta alcanzar el equivalente al porcentaje de IPC.

- Plus de fin de semana y festivo. Universalización del plus para todas las personas que regulan sus relaciones laborales por el convenio colectivo.
- Plus de peligrosidad. Incremento progresivo del plus de peligrosidad mínimo para todos los vigilantes de forma que se vaya equiparando al importe del plus de peligrosidad para el vigilante armado.
- Otros pluses. Incorporación al convenio de pluses específicos por los siguientes conceptos: conducción, idiomas, canero, acudas, turnicidad, hospitalario, infraestructuras críticas, etc. reapertura de la mesa con Fomento para abordar los pluses de AENA, ADIF, etc.
- Jornada de trabajo. Reducción de la jornada anual de forma progresiva en cada año de convenio hasta alcanzar las 1742 horas en el año 2026. Entrega de cuadrante mensual con una antelación mínima de 10 días a su inicio con el fin de conciliar la vida familiar y laboral. Mejorar sistemas de libranzas para que sea más de un fin de semana al mes, así como incorporar a los mismos o el viernes previo o el lunes posterior.
- 1 día de permiso retribuido por asuntos propios con consideración de las horas empleadas como tiempo de trabajo efectivo.
- Incluir permiso retribuido para asistencia a consulta médica con menores de edad.
- Día de inicio del cómputo de los permisos retribuidos. Aclarar que los permisos empiezan a disfrutarse el primer día que el trabajador debiera acudir a su puesto de trabajo según su cuadrante.
- Subrogación. Mejoras de redacción que garanticen la subrogación de la totalidad del personal y el mantenimiento de los puestos de trabajo y todas las condiciones laborales de los trabajadores/as afectados por la subrogación. Incluir criterios de subrogación respecto de personal adscrito a servicios de movilidad y/o vigilancia dinámica para varios clientes y reformulación de los criterios de subrogación para el personal de transporte de fondos.
- Vacaciones. Subrogación. La empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha de la subrogación, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.
- Actualización del convenio en materia de contratación, adaptándolo a la reforma laboral.
- Reconocimientos médicos y vigilancia de la salud. Mejora de los mismos y establecimiento de Pluses de riesgo biológico, de penosidad y toxicidad para determinados puestos de trabajo (Hospitales, centrales nucleares, industrias químicas de riesgo...). Mejora de todo el texto relativo a salud laboral y prevención de riesgos.
- Regulación para 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.
- Coeficientes reductores. Proseguir con los trabajos para la propuesta de la atribución de coeficientes reductores para el personal del sector en términos similares a los de los Cuerpos y Fuerzas de seguridad del Estado, de tal modo que se posibilite la anticipación de la edad de jubilación.

- Aclaración y acotamiento del concepto de macroconcentración urbana. De tal modo que se limite el radio de las mismas y se concreten compensaciones económicas para los desplazamientos, pues se está utilizando de forma irregular para “castigar” enviando a realizar servicios a grandes distancias incrementando aún más la dificultad de conciliación de la vida personal y familiar.

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

- Ampliación de la asistencia jurídica para cubrir otras reclamaciones o procedimientos además de los actuales.

- Mejora de redacción en materia de igualdad.

- Mejoras de redacción y aclaración de artículos que generan situaciones de conflicto en el día a día.

Tras esta exposición en nombre de los tres sindicatos el representante de FeSMC-UGT realiza dos apreciaciones finales. Considera que las propuestas planteadas por la representación empresarial están en las antípodas de esta propuesta sindical, quienes quieren apostar por un modelo que caracteriza a empresas del Norte de Europa más que las que definen a otros entornos geográficos.

Una propuesta empresarial, que alude a una oferta salarial amparada en CEOE y que exige que se renuncie a la antigüedad, la modificación de la IT y de sector del transporte de fondos. Recuerda que su organización no está dispuesta a renunciar a derechos sino a proteger a los trabajadores. No se puede, en definitiva, amparar un avance en la precariedad y en los bajos salarios.

QUINTO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que el texto íntegro de la plataforma conjunta se ha remitido ya a la Secretaría de la Mesa para que se haga llegar al resto de los componentes de la misma, resaltando que dicha plataforma cuyos aspectos fundamentales ha expresado el representante de FesMC-UGT en su intervención demuestra un ejercicio muy responsable por su parte, en particular respecto de los incrementos salariales que se plantean, siendo los mismos objetivos reales y alcanzables, y no quiméricos, poniendo un escenario de negociación real.

Dicho esto, identifica que el único punto de acercamiento con las patronales es la duración del convenio, con un cambio de escenario respecto a las anteriores que parece ser compartido. Pero partiendo de ello, se expresa la decepción que supone la postura planteada por las patronales que acredita la falta por su parte de una visión estratégica sectorial de futuro y el mantenimiento de su apuesta por un modelo absolutamente perverso que en situaciones de coyuntura económica como la actual exacerban aún más su problemática. En particular, el planteamiento de dar pequeños incrementos a cambio de significativas pérdidas de las pocas mejoras sobre la normativa legal que contiene el convenio, o lo que es lo mismo, pedir a los trabajadores que se paguen ellos mismos la muy necesaria subida salarial, constituye en sí mismo una propuesta que no puede ni tan siquiera tomarse en consideración. Es obvio que las patronales necesitan más tiempo para reflexionar y volver con una propuesta que tenga en cuenta los elementos fundamentales que en su plataforma conjunta se ha puesto sobre la mesa: convenio plurianual, con incrementos significativos y cláusula de revisión, y que ello no sea a costa de la coetánea pérdida de derechos históricos de las personas trabajadoras, del mismo modo que es necesario abordar todos los otros aspectos que configuran el resto de su plataforma: pluses, jornada, permisos retribuidos, protección de la salud de los trabajadores, adaptación de puesto de trabajo, etc.. .

Considera que hay una realidad a regular, plasmada en la falta de personal por los indebidos salarios y la imposibilidad de fijar un justo precio a los servicios prestados. Plantea que, mientras por la parte patronal no se venga con una propuesta realista que dé respuesta global a la

plataforma conjunta, no procede mantener reuniones vacías de contenido que van a plasmar un desacuerdo. Entiende que no se ha reflexionado nada sobre lo ya planteado y esbozado en la anterior reunión. Añade que la valoración a la propuesta empresarial que ya han efectuado en la Mesa deberá ser acompañada con la respuesta del colectivo, para lo cual plantearán movilizaciones a los compañeros y compañeras del sector para dar visibilidad al conflicto. Es el momento para generar un cambio trascendental para el sector.

SEXTO. - FTSP-USO centra su intervención, haciendo referencia a su difícil comprensión del escenario planteado. Considera que en su momento se había llegado a un consenso con las organizaciones empresariales consistente en abordar un incremento importante en el convenio que afectase no solo a los aspectos cuantitativos sino igualmente los cualitativos, de lo que se aleja profundamente la plataforma propuesta desde la patronal. Considera igualmente que no puede obviarse hay una situación muy grave para los trabajadores como consecuencia del actual escenario inflacionista de incidencia en su vida cotidiana. No se entiende, por ello, que desde que hace cuatro años se llegó al consenso de que se tenía que cambiar el modelo, no se pueda trasladar este nuevo escenario a los clientes. En definitiva, considera que hay una pérdida de tiempo que afecta a los compromisos adquiridos en su momento.

SÉPTIMO. - A la vista de las propuestas que se están dando a día de hoy desde ELA se sigue insistiendo en su planteamiento sobre la conveniencia de la prioridad aplicativa de un convenio de ámbito autonómico. Considera que hay una falta de concreción en el texto del convenio estatal que deriva en una permanente judicialización de su contenido. Se está trasladando, en definitiva, a los trabajadores la problemática de una competencia desleal que no existiría de ser responsables las empresas a la hora de tomar parte en las licitaciones públicas a las que concurren.

OCTAVO. – Por parte de la CIG, se inicia su intervención señalando que después de los convenios de transición 2021-2022, en los cuales no se avanzó en ningún sentido, amparado en la crisis sanitaria, crisis que no afectó tan gravemente este sector como en otros, esta situación sirvió como justificación para la firma de estos convenios. Considera que ahora, con esta nueva situación socioeconómica que se está sufriendo, se lleva a las personas trabajadoras del sector a la pobreza extrema; ello no puede ser la disculpa para querer negociar otro convenio similar a los anteriores, que es a lo que nos llevaría la propuesta de la patronal, no solo en lo que se refiere al incremento salarial del 9% en tres años, sino también en lo que se refiere a la vigencia, la productividad, la antigüedad, el absentismo y la transformación del transporte de fondos. Todo ello es inaceptable por la CIG y la única respuesta que merece, el conflicto.

Entiende que esta negociación debe ser la que avance en los derechos, que recupere lo perdido y que incremente el salario de forma importante. Por este motivo la plataforma que presenta se basa en tres pilares fundamentales:

- La recuperación económica teniendo en cuenta la inflación.
- Avance en lo social y en derechos.
- Dignificación del sector y sus profesionales.

Considera que este es el camino que se debe recorrer, avanzando hacia un convenio que tenga en cuenta nuevos pluses adecuados a la realidad actual, ya que la profesionalización del sector no se ve plasmada en la remuneración económica que perciben los trabajadores y trabajadoras.

Entiende, por ello, que es el momento de la equiparación al alza del plus de peligrosidad, corrigiendo la discriminación entre las personas trabajadoras que realizan el mismo trabajo. El sector de la seguridad tiene un grave problema con la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que una gran parte de la jornada se realiza en horario nocturno y en fines de semana y festivo, lo que no se ve compensado económicamente, por lo que se debe corregir esta situación de forma urgente tomando como referencia otros sectores. Otra de las prioridades es la disminución de la jornada anual.

Continua afirmando que tiene que hacerse atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales, y para esto es necesario un convenio que tenga en cuenta estas cuestiones, así como la promoción profesional.

Las principales propuestas en las que se sustenta su plataforma son las siguientes:

- Vigencia: 2 años con cláusula de ultraactividad con revisión salarial.
- Incremento de porcentajes en la estabilidad del empleo con cómputos provinciales para una mayor fiscalización y control en su cumplimiento.
- Nueva redacción del artículo 25 reconocimiento médico.
- Ampliación del artículo 26 para dar mayor cobertura a los trabajadores especialmente sensibles.
- Promoción automática de los niveles funcionales de oficiales.
- Nueva redacción en el artículo 36 de movilidad funcional y 37 escalafones, ascensos y provisión de vacantes.
- Creación de nuevos pluses como: Desa, Utilización de vehículo e Idiomas, para adaptarse a la nueva realidad, exigiéndose una mayor profesionalización y formación, teniendo esto que ser compensado.
- Complementos de antigüedad revalorizables.
- Equiparación al alza del plus de peligrosidad de los Vigilantes de seguridad de Vigilancia en la vigencia de este convenio.
- Plus de trabajo nocturno y plus de fin de semana y festivos, del 25% del valor de hora ordinaria sobre el salario base por 15 pagas, respectivamente. El plus de fin de semana y festivos se amplía a los grupos funcionales de Personal Operativo B) No habilitados, Personal Mecánica-electrónica, Oficios varios y Subalterno.
- Nueva redacción y cuantía de los Pluses de Navidad, Fin de Año y Año Nuevo.
- Recuperación en quince pagas de los Pluses de Vestuarios y Transporte.
- Incremento salarial del 4,5% en cada uno de los años de vigencia en todos los conceptos salariales, salvo los expresados específicamente en la propuesta entregada. En aquellas categorías que el salario base sea inferior al SMI, se tendrá que respetar este como salario base. Cláusula de revisión salarial del IPC en caso de que este fuese superior al incremento pactado para cada uno de los años, con efecto retroactivo a 1 de enero.
- Nuevas cuantías en las coberturas de la Póliza de responsabilidad Civil y ayudas a hijos y cónyuge discapacitados.
- Complemento del 100% en cualquiera de los supuestos de IT.
- Reducción de la jornada a 1.760 horas anuales, a razón de 160 horas mensuales con nueva redacción.
- Con el ánimo de reducir la realización de horas extras en el sector, estas tendrán un recargo del 75% cuando se realicen de lunes a viernes, y del 150% la realizadas en fin de semana, festivos y en período nocturno.
- Ampliación de licencias, por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica. 3 días de asuntos propios remunerados. Licencia para acompañamiento de hijos menores de 12 años a consultorio médico, y para acompañamiento de cónyuge a exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, 1 día por fallecimiento de familiares de 3º grado.
- Modificación redacción artículo 58 Lugar de Trabajo.
- Mejoras económicas en los desplazamientos y en los importes de las dietas.
- Mejoras en los traslados.
- Reserva del puesto de trabajo de dos años en las excedencias voluntarias.
- Compromiso de la negociación de un Convenio Gallego.

Señala igualmente que se remitirá la plataforma completa por correo electrónico a cada una de representaciones sindicales y empresariales, en este acto.

Finaliza su intervención señalando que su organización es consciente de que esta es una plataforma ambiciosa, tan ambiciosa como necesaria para este sector, ya que la situación lo merece, y que su organización sabe que, en su conjunto, es una propuesta que supone un incremento aproximado del 24%, necesario en este momento.

NOVENO.- APROSER refiere que, en este momento, tan solo les resta volver a insistir en lo que comentaba al principio de su exposición anterior, esto es, que sería lo deseable que a lo largo de este proceso de negociación todos hagamos los mejores esfuerzos para que se reactive la Mesa de Diálogo Social, se prosiga con las reuniones para el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (AENC) y que se produzcan allí los acercamientos suficientes que faciliten, de ser necesario, como viene sucediendo hasta este momento, el trabajo posterior a los negociadores en esta Mesa.

Y que, en paralelo, una vez recibidas las plataformas de negociación de la representación social, desde APROSER se estudiarían los contenidos de las mismas y a la vez se trabajaría en la posible reformulación de aquellas de sus propuestas buscando una flexibilidad que permitiese, en su caso, poder adaptarlas a las demandas sociales.

DÉCIMO.- ASECOPS reitera que es consciente de lo complejo de la situación. Hay temas que es preciso trabajar hasta aproximar las posturas. Entiende, por ello, que lo preferible es que se estudien las posiciones presentadas.

UNDÉCIMO.- FeSMC-UGT añade que se han presentado dos propuestas que hacen referencia a dos modelos opuestos: un modelo basado en la precariedad no retirado de la Mesa y una posición conjunta que ahonda en lo ya hablado desde hace muchos años que entendía se compartía y que en definitiva se resumía en un modelo basado en la calidad de los servicios y la labor de los profesionales. Reitera que los trabajadores no pueden esperar. Y se anuncia por ello que se suma a lo ya manifestado a la Mesa, reitera una invitación a la reflexión, pero anuncia, en todo caso, movilizaciones conjuntas en el sector. Se quiere negociar un convenio, pero con estas posiciones se avanza al conflicto, un conflicto inevitable y que desde hoy queda garantizado.

DECIMOSEGUNDO.- Comisiones Obreras del Hábitat entiende que en la primera intervención ya se ha expresado con claridad. Considera que la calle tiene que responder con unas movilizaciones que ya estaban contempladas como posibles pero cuya realización se ha de precipitar ante la propuesta planteada por las patronales. Hay, en definitiva, un escenario de negociación complejo que debe agilizarse y dar respuesta a las necesidades actuales del sector.

DECIMOTERCERO.- FTSP-USO, recuerda que por las organizaciones sindicales se ha cumplido fielmente lo ya acordado desde hace cuatro años. Se invita, por ello, a retomar la senda de lo ya pactado, abordando una reconversión sectorial de cambio en lo cuantitativo y cualitativo y reconsiderar lo ya planteado por las patronales. Entiende que un planteamiento alternativo, carece de sentido.

DECIMOCUARTO.- ELA se ratifica en el contenido de su primera intervención.

DECIMOQUINTO.- CIG se ratifica en lo ya expresado anteriormente solicita una reconsideración de la propuesta empresarial. Se ratifica igualmente en la propuesta realizada por su organización que, en definitiva, no es sino lo que los trabajadores, en la calle, requieren.

DECIMOSEXTO.- La fecha y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora será fijada por la secretaria de la Mesa en función de los posibles nuevos planteamientos que le sean trasladados por las partes.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.15 horas, se levanta la sesión con la firma por una persona por organización, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma. Se recabará la conformidad con el acta por vía de correo electrónico, procediéndose a continuación a la firma del Acta por parte de la secretaria.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

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

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
D. OSCAR CAMUÑAS CANO
D. JAVIER POVEDANO URÉS
D. JUAN PEDRO DEL CASTILLO SERRANO (Asesor)

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
D. ANGEL GARCÍA MARCO
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
D. ISIDRO CAMPO NAVARRETE (Asesor)
D. ANTONIO RUÍZ JIMÉNEZ (Asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. LUIS BERNAL RUIZ
D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
D. ABEL MORENO GARCÍA
D. CARLOS DEL BARRIO QUESADA
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)
D. EDUARDO RUIZ TORREJÓN (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. ROBERTO SERRANO MARTÍN

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eduardo Cobas Urceley', is positioned to the right of the name text.