

ACTA N.º 6

Siendo las 9.30 horas del 7 de octubre 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. – FeSMC-UGT da respuesta a los planteamientos realizados por ASECOPS y APROSER en la anterior reunión en la siguiente forma:

1.- Sobre el planteamiento de ASECOPS, formulado haciendo referencia al convenio de la función pública consideran totalmente insuficiente su propuesta que además pretende situar en la Mesa solamente la parte que interesa a la patronal sobre esta negociación y obvia el contenido total del acuerdo que, en su conjunto, es más favorable para las personas trabajadoras vinculadas a esta negociación.

Una vez más, en opinión de esta organización, se reitera la falta de una necesaria propuesta conjunta de las dos asociaciones empresariales que no se ha producido durante toda la negociación y que en el día de hoy, lamentablemente, tampoco se produce.

2.- Sobre el planteamiento de APROSER, desde FeSMC-UGT se pone encima de la Mesa lo siguiente:

- Acuerdo sobre la vigencia del convenio, cuatro años.
- Acuerdo sobre trasladar al texto del convenio las disposiciones legales fruto de la reforma laboral. Con ello, se cubre el necesario formalismo de adaptarnos a la legislación vigente.
- Acuerdo sobre la constitución de la mesa y lo recogido en el artículo 37 sobre anticipación al cambio. Ello debe servir como herramienta, ya constituida en Europa, para afrontar de la mejor manera posible para las personas trabajadoras del sector la transformación digital que en la actualidad se está produciendo y que todo indica que va a elevar su posicionamiento en los próximos años.

Sobre la materia económica que debe, según su criterio, quedar plasmada en esta negociación, señala los siguientes aspectos:

- Rechazar la propuesta económica planteada desde APROSER en la pasada reunión. Ello implica mantener por su parte la petición ya plasmada en la plataforma conjunta presentada en el inicio de las negociaciones por UGT, CCOO y USO y que se encuadra en un 16% sobre todos los conceptos salariales desglosándola en la forma siguiente:
 - 7% para 2023.
 - 4% para 2024.
 - 3% para 2025.
 - 2% para 2026.
- Sobre la cláusula de garantía salarial entraría en su valoración vinculada al final del acuerdo económico que pudiera suscitarse y con un tope de un 3% como máximo.

En relación a las propuestas presentadas por APROSER donde se hace referencia a la modificación de situaciones de IT y de Transporte de Fondos desde FeSMC-UGT se mantiene idéntica postura al respecto que las trasladadas a la Mesa desde el inicio de las negociaciones.

SEGUNDO. – Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención apuntando que considera pertinente explicar la propuesta remitida en la mañana de hoy para que pueda ser factible una evaluación con más precisión sobre la misma.

Empieza abordando lo que considera como lo menos conflictivo, que es lo relativo a las categorías de transporte de fondos sobre lo que se refiere que en esencia contienen lo hablado en la comisión de redacción, con una pequeña precisión acerca de la necesidad de previa formación de los vigilantes de seguridad de transporte para realizar algunas de sus funciones, y manifiesta que se está de acuerdo en la descripción y funciones de la nueva categoría planteada pero queda pendiente la determinación del nivel salarial al que dicho trabajador esté adscrito; debe buscarse algo equilibrado por las responsabilidades que este trabajador lleva a cabo. Este aspecto estaría conforme, obviamente vinculado al conjunto global de la negociación.

En relación con los textos referidos a la inclusión de las modificaciones derivadas de la reforma laboral, el texto de APROSER contiene muchos aspectos ya hablados en la comisión de redacción, si bien plantea un par de modificaciones de calado, una de ellas referida a los contratos formativos planteando que sus remuneraciones no deben ser un porcentaje sobre la remuneración de los trabajadores sino equivalente a la del resto de los trabajadores; un elemento razonable y necesario para incorporar nuevos trabajadores al sector; y la otra modificación relativa a los fijos discontinuos, respecto de los cuales se ha eliminado alguno de los párrafos planteados por no considerarlos congruentes y se plantea una limitación para la realización de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, remitiéndolos exclusivamente a aquellos supuestos que por su parte se indican en los que sí pueda ser real y habitual dicha prestación. Se incorporan asimismo precisiones adicionales terminológicas.

En cuanto al artículo 37 se considera que el lenguaje está obsoleto y se plantea la incorporación de algo análogo a determinados textos que se han hablado en la comisión de redacción y procesos negociadores anteriores. Entiende que no parece razonable modificar la numeración y sí sustituirlo aprovechando para abordar la anticipación al cambio y el desarrollo de una carrera profesional sin que implique ninguna merma para los trabajadores.

Respecto a la modificación de los complementos de IT la considera inasumible porque ni respeta el planteamiento patronal sobre eliminar el absentismo recurrente. Entiende que se castiga a todos los trabajadores con independencia del número de bajas que hayan tenido en el período y que no va en la línea de lo que por la parte patronal se había apuntado. Es, para esta organización, en definitiva, un mero ahorro de costes no aceptable

En cuanto a la jornada de transporte, se entiende que debería haber un principio de mínima intervención dado que lo actualmente regulado en el convenio funciona. Por eso entiende que debe preservarse la regulación propia de cada una de las delegaciones y que, a partir de ahí, sí puedan establecerse unas reglas subsidiarias mínimas, en todo caso con jornada garantizada. No es asumible, por ello, la propuesta patronal que hablando de la parte baja de la horquilla supone un cambio sustancial sobre la situación actual. Entiende que, en ningún caso, debe permitirse el que este colectivo pueda recuperar jornada en un mes distinto. Los vigilantes de transporte tienen una regulación específica que hay que preservar.

Finaliza afirmando que ha sido un ejercicio complicado la elaboración de una cláusula de actualización. No se presenta la cláusula que se pretendía pero se entiende que, siempre y cuando se acepten los incrementos del 16%, con el reparto alternativo del 7%,4%,3% y 2% para que sea más viable la traslación, podría aceptarse, siempre que se garantice su certeza antes de la negociación del siguiente convenio colectivo y que no constituya un elemento pernicioso que conlleve la demora de la siguiente negociación y con ello la pérdida de un año en el proceso negocial. Una redacción que, en todo caso, se inspira de otros convenios colectivos pero con un diferencial del 3%.

TERCERO. – FTSP-USO se remite inicialmente al contenido de la propuesta ya planteada y expuesta en detalle por el resto de organizaciones sindicales.

Añade, a continuación, que los planteamientos de su organización se encuentran muy alejados de la propuesta de ASECOPS de la que ha discrepado en reuniones anteriores, solicitándole una vuelta a la normalidad del proceso negociador. Indica que desde hace años se está haciendo referencia a la necesaria reconversión profesional pero que la oferta presentada se acerca más a la posición de los usuarios, en opinión de FTSP-USO.

CUARTO. – Por parte de ELA, se constata nuevamente el diferente criterio con la representación empresarial y parte de la sindical. Considera que la subida mínima debe ser al IPC para avanzar y que no haya pérdida del poder adquisitivo. Cree que debe reducirse la jornada anual, que hay que modificar el cómputo de jornada en licencias retribuidas, cambiar el artículo 58, el kilometraje, un compromiso real por la jubilación parcial, pago de pluses para contemplar nuevas realidades, (caneros, acudas,...) . En definitiva, si se quiere mejorar, el sector es precisa una reflexión importante. Y, en su opinión, la actual propuesta hace lo contrario. Cree, por ello, que se quiere precarizar el sector por la parte empresarial. Por ello reitera que se abra un nuevo marco de negociación, para que se vean reflejadas una realidades, que a día de hoy no se dan en este convenio.

QUINTO. – Por parte de la CIG, después de revisar el documento con las propuestas de APROSER, manifiesta lo siguiente:

1. En relación con la nueva redacción del artículo 12 Contratos de Trabajo:

a. Contrato de duración determinada, puede estar de acuerdo de ampliar su duración de 6 a 12 meses, pero teniendo una indemnización por fin de contrato de 20 días en lugar de 12.

b. Contrato fijo discontinuo, en lo referido al llamamiento se establece que a medio convenio colectivo, o acuerdo de empresa, se deben establecer criterios objetivos y formales por los que se debe regir el llamamiento. En todo caso debe realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con la debida antelación.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa debe trasladar a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de los llamamientos anuales, o en su caso semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas.

Se establecerá una bolsa sectorial de empleo en la que se pueden integrar las personas fijas discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer la contratación y la formación continua de estas personas.

La empresa debe informar a las personas fijas discontinuas y a la representación de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacante de carácter fijo ordinario, de forma que puedan formular solicitudes de conversión voluntaria teniendo prioridad para esto.

Este tipo de contratos deberán utilizarse solo para ciertos supuestos, que tendrán que negociarse en este convenio, no pudiendo ser utilizada esta contratación para los servicios continuos de cartera.

c. Contratos de formación, tendrán una retribución en el primer año del 80% y en el segundo del 90%, en todo caso nunca puede ser inferior al SMI.

2. Artículo 31 creación de la figura de Coordinador de Departamento, lo considera innecesario, salvo que se demuestre la necesidad de esta nueva figura, considera que existen suficientes mandos intermedios.

3. Modificación del artículo 32, en cuanto al personal operativo de transporte de fondos, y al contador pagador, muestra su total rechazo a dicha propuesta, si no va acompañada de una formación obligatoria en tiempo de trabajo, junto con una remuneración acorde a las nuevas funciones.

4. Entiende que el artículo 37 de Escalafones, Ascensos, Provisión de Vacantes y Plantillas se debe realizar una nueva redacción y que dé garantías a las personas trabajadoras de promocionar en sus puestos de trabajo. Se remite a la propuesta que traslada la CIG en su plataforma.

5. En relación a la propuesta del artículo 51, Compensaciones en los supuestos de IT, como ya manifestó en anteriores reuniones “no se toca” salvo que sea para incrementar las compensaciones. Por lo tanto, rechaza la propuesta b.2) y acepta la b.4).

6. Modificación artículo 52 apartado 5, no la acepta ya que entiende que son pasos atrás en derechos conquistados y que esto no va a solucionar el problema de cómputo de jornada en transporte de fondos; tan solo es un parche que no están dispuestos a aceptar.

7. En relación a la disposición adicional de la cláusula de garantía, como manifestó en la anterior reunión, no acepta una cláusula de garantía salarial topada y menos sin carácter retroactivo.

En cuanto a la propuesta de incremento salarial, ya manifestó que le parece insuficiente, debiendo además de ir acompañada de otros conceptos económicos definidos en determinados pluses, que ya puso de manifiesto en otras reuniones, junto con una reducción de jornada, de todo lo cual la parte empresarial no quiere hablar ni negociar, siendo, por lo tanto, en su conjunto una propuesta totalmente insuficiente.

SEXTO. – Por parte de ASECOPS, se realizan las siguientes valoraciones en relación con la propuesta presentada por APROSER el 5 de octubre.

Articulado referido a la contratación: La Comisión Técnica de Redacción del Convenio vigente ha mantenido reuniones durante el presente año para su adaptación a la última reforma laboral, en las que han participado FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, Aproser y Asecops sobre los contratos de trabajo, (artículo 12). Asecops muestra su conformidad al texto propuesto.

Articulado referido al transporte de fondos: No se ha visto en la Comisión Técnica de Redacción ni Asecops ha sido convocada a ninguna reunión específica sobre el tema, por lo que entiende que debe abstenerse de valorar dicha propuesta (artículo 52).

Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal: (artículo 51). ASECOPS ve razonables las compensaciones propuestas, estando a favor de su aprobación.

Nueva Disposición Adicional Sexta. Cláusula de garantía. En la pasada reunión del día 5 se propuso por parte de APROSER un incremento salarial del 13,5% en los próximos 4 años para el nuevo convenio 2023-2026. Además, propone una cláusula de garantía que podría llegar hasta un incremento adicional del 1%, lo que situaría realmente el incremento salarial en un 14,5%.

Por coherencia con lo expuesto por parte de ASECOPS en la reunión de la Comisión Negociadora del pasado día 5 de octubre, estas medidas se alejan de su posición al respecto.

SÉPTIMO.- Por parte de APROSER, a falta de una lectura más detenida, tras un receso que se solicitará, se entiende que en relación con la propuesta sindical de las organizaciones estatales, hay coincidencia en vigencia del convenio, reforma laboral, en el artículo 37 sobre anticipación al cambio, que requiere un tiempo de reflexión con la actuación de una comisión que aborde los cambios en los aspectos tecnológicos y de modelo de negocio. Se agradece igualmente el cambio en la progresividad de evolución de los porcentajes de incremento salarial solicitado. En el tratamiento de la IT, desde APROSER se ha entendido que la propuesta remitida adolece de coherencia con el planteamiento perseguido por su parte desde el origen, y que en su propuesta

referida al Transporte de Fondos para buscar una mejor regulación, parece que haría falta una menor intervención y considerar la regulación actual en delegaciones. Se solicita un receso para valorar lo anterior y retomar intentando dar respuesta a los temas planteados.

OCTAVO.- Tras un receso, la representación de APROSER, en relación con la propuesta formulada por CIG agradece de nuevo el esfuerzo de valoración llevado a cabo por esta organización, no compartiendo las propuestas formuladas en relación con el artículo 12 y entendiendo más equilibrada la propuesta presentada desde las organizaciones sindicales estatales. Reafirma la conveniencia de creación de la figura de coordinador de departamento y considera aceptable la inclusión de aspectos formativos en relación con el desempeño por el vigilante de transporte en la línea de la propuesta de las organizaciones sindicales estatales. Valora igualmente más favorable la propuesta sindical de las organizaciones estatales sobre el artículo 37 y se remite finalmente a sus propuestas sobre la IT, 52.5 y cláusula de garantía que traslada a la Mesa.

Pasa a continuación a realizar una valoración sobre la propuesta de las organizaciones sindicales de UGT, CCOO y USO. El representante de APROSER inicia su intervención comentando que las siguientes propuestas que va a efectuar se remiten por escrito, pero que seguidamente hará un resumen de aquellas que todavía quedan en discusión.

En relación con la propuesta sobre el nuevo artículo 37 señala que es un planteamiento válido que corresponde a la necesidad de adaptación al cambio del sector, y que por tanto acepta.

En cuanto a la propuesta de adaptación de las modalidades de contratación temporal a la más reciente reforma laboral, considera que las modificaciones realizadas a cabo en relación con su propuesta, algunas de las cuales ya se habían planteado en la comisión de redacción del convenio son globalmente razonables y que, por tanto, pueden aceptarse por APROSER.

Respecto de los complementos de la IT, se recuerda desde APROSER que desde hace varios años se viene proponiendo el desplazamiento (no la reducción) de los Complementos del artículo 51.b del Convenio, de forma que se aumentara la protección de las enfermedades de larga duración y que se han planteado diversas opciones que, en alguna ocasión, estuvieron a punto de obtener un consenso suficiente.

Tras esta premisa y reiterando la necesidad de mantener este enfoque, que entiende beneficioso para las personas trabajadoras, presenta a la Mesa una propuesta, consistente en ampliar la protección del periodo que va del día 61 al 90 a un nuevo tramo del día 91 al 100 para aquellos trabajadores que, en los 12 meses precedentes al inicio de esta enfermedad, no hayan sufrido ningún proceso de incapacidad temporal; respecto del período del día 4 al 20 se complementará 2 veces en el año.

En lo que atiene a la propuesta relativa a la jornada del transporte de fondos APROSER indica que hasta ahora y según consta en las actas, ha expresado su pretensión de unificar el cómputo de jornada para todo el personal acogido al convenio colectivo. Por razón de su naturaleza eminentemente irregular, se pretendía dotar al transporte de fondos y gestión de efectivo de la misma flexibilidad, no más, que al resto de las actividades de seguridad privada, tanto en lo referente a la jornada como a su distribución.

Continúa afirmando que, a la vista de las reticencias de las organizaciones sindicales, presenta un texto en el que se mantiene el régimen previsto en el apartado 5º del art. 52, preservando para el personal de transporte de fondos y gestión de efectivo una jornada garantizada, así como un cómputo mínimo diario. Así, los representantes de las personas trabajadoras y las Direcciones de las empresas, a nivel local, continuarán negociando sus calendarios y peculiaridades locales. En definitiva, únicamente se propone resolver, mediante un régimen supletorio, la falta de acuerdo que pueda producirse en ese nivel local.

En relación con la propuesta sobre las nuevas categorías del transporte de fondos se acepta la modificación realizada a su propuesta del miércoles 5 y se propone equiparar esta nueva categoría

de coordinador de departamento tanto en la remuneración global del anexo salarial como en las retribuciones variables del resto del articulado, a las del ayudante de encargado, incluyendo un plus de actividad y no contemplando el plus de vestuario, en lógica coherencia con el resto de categorías de los mandos intermedios.

Prosigue afirmando que la cláusula de garantía salarial presentada le parece aceptable, y que para una mayor y mejor comprensión del objetivo y funcionamiento de la misma, se propone incluir en el preámbulo una referencia a la excepcionalidad de su inclusión en esta negociación colectiva y que sirva también para la justificación de la elección del por qué de la fijación del período de cómputo desde enero de 2023 hasta agosto de 2026.

Comenta para finalizar esta materia que en función de los incrementos salariales que propondrá a continuación, considera más coherente establecer el límite del diferencial en un máximo del 2%.

En este sentido, entiende que habiendo considerado en la última sesión de mesa todavía escasa la propuesta de incrementos anuales de APROSER, y dada la reiterada importancia que la representación social le da a que en un incremento global a cuatro años, sea el primero de ellos el que recoja el incremento más significativo, y agradeciendo, a la vez, el movimiento de acercamiento realizado reduciendo el porcentaje del primer año de vigencia, se eleva la propuesta para 2023 al 5%, proponiendo un incremento del 4% para 2024, un 3% para 2025 y otro 3% para 2026.

Comenta que es entendible que analizando cada materia de forma aislada cada parte entienda que todas son susceptibles de mejora, pero que entiende que en su conjunto se reflejan muy adecuadamente la respuesta posible a la más que compleja situación económica y social que se está experimentando.

Añade que ahora tenemos cuatro años por delante para ir resolviendo el resto de materias que tenemos todos planteadas, tanto desde el Observatorio Sectorial como desde las Comisiones Delegadas del Convenio.

Concluye reiterando que este es el planteamiento final de APROSER, y que se explicita en la anterior oferta concreta presentada y que debería ser consensuada para poder materializarse sin más dilaciones antes del 15 de Octubre, proponiendo a tal efecto como fecha de cierre formal el 14 de octubre actual.

NOVENO.- ASECOPS manifiesta que las decisiones que se toman desde su organización son consensuadas con sus empresas representadas, lo que conlleva su tiempo de consulta con los asociados y su análisis. Dado que las contrapropuestas sindicales las ha recibido su organización dos minutos antes de iniciar la reunión de hoy y en concreto la de CIG en mitad de la reunión, añadiendo que según se ha argumentado en la reunión por todos, esto ya está hablado (por medios en los que, en su opinión, no se ha incluido a ASECOPS), y dado que no entiende el motivo por el que debe dar una respuesta hoy, al no tener tiempo literal de valorar las contrapropuestas con sus asociados, se ven obligados a no pronunciarse sobre tales propuestas hasta que no haga la debida valoración que presentará antes de la próxima reunión. Solicita que, en lo sucesivo, aunque se trate de una asociación empresarial modesta, se le respete, al menos en la forma.

DÉCIMO.- FesMC-UGT da respuesta en su segunda intervención a las propuestas realizadas por las dos asociaciones que componen la bancada empresarial.

Por parte de APROSER, en líneas generales, FeSMC-UGT coincide en lo referido a la anticipación al cambio y coincide en cuanto a lo referido a la adaptación del convenio a lo dispuesto en la reforma laboral. En cuanto a la cláusula de revisión, la misma será valorada según el cierre definitivo de la parte económica del convenio que, para FesMC-UGT la planteada por APROSER pese a existir un acercamiento, sigue siendo insuficiente.

FesMC-UGT sobre la propuesta en relación a la IT y el transporte de Fondo se mantiene en lo ya indicado durante las intervenciones realizadas a tal efecto en las reuniones de Mesa celebradas.

Sobre lo expuesto por ASECOPS, desde FesMC-UGT se visualiza más como una intención de dilatar la negociación más que de un hecho cierto. Durante los últimos meses se ha venido abordando en la mesa de redacción, de la que ASECOPS forma parte, elementos vinculados a la transformación al cambio, así como, la necesidad de adaptación del convenio a la reforma laboral. De igual forma y entre otros aspectos se han abordado temas del Transporte de Fondos donde desde su organización se ha encontrado respuesta contraria a ciertas pretensiones puestas encima de la Mesa.

UNDÉCIMO.- Comisiones Obreras del Hábitat empieza indicando que la propuesta debe valorarse teniendo en cuenta todos sus matices, lo que no puede hacerse al haberse recibido solo hace unos minutos. Teniendo en consideración la exposición verbal de APROSER, considera que se ha dado un paso importante con la aceptación de redacciones sobre las que hay un elevado nivel de conformidad más allá de que pudieran ser mejorables. La propuesta remunerativa sobre la categoría ayudante de encargado puede considerarse a priori adecuada. Sobre la IT, en una primera lectura, entiende que el planteamiento difiere del previamente trasladado a la Mesa, y del mismo modo considera que la nueva propuesta sobre transporte de fondos sí respeta la actual regulación y lo ya pactado, por lo que puede ser valorable; pero todo ello tiene que estar directamente relacionado con una de las premisas básicas de la negociación colectiva a la que la oferta patronal aún no ha llegado. Considera que el elemento clave para poder efectuarlo es que se tenga en consideración y se acepte por la parte patronal el incremento del 16% contenido en su propuesta inicial, que ya era razonable y equilibrada, en su opinión, con un entorno que hay que tener en cuenta; no se trataba de una fijación de posición para regateo sino por necesidad y convencimiento. Concluye afirmando que se puede valorar la cláusula de actualización con el 2% de haber un incremento global del 16%. Reitera la necesidad de un análisis detallado de los textos.

DUODÉCIMO.- FTSP-USO considera que se constata un acercamiento de posiciones en el aspecto económico y que la diferencia radica en un punto adicional que para su organización debe incorporarse a las Tablas Salariales el primer año de vigencia. Esta es una premisa sobre la que se podrán valorar el resto de aspectos. En cuanto a la propuesta sobre el transporte de fondos, a falta de un análisis detallado, considera que hay cuestiones a primera vista mejorables como que los trabajadores puedan seguir negociando sus condiciones pero que es preciso ver el conjunto y valorarlo con el resto de organizaciones sindicales estatales. No deja, en todo caso, de hacer una valoración favorable sobre la evolución del proceso negociador.

DECIMOTERCERO.- ELA señala que no hay tiempo para hacer una valoración con profundidad, si bien, en todo caso, manifiesta su disconformidad con las subidas salariales propuestas.

DECIMOCUARTO.- Desde la CIG se considera la propuesta insuficiente, que no incorpora medidas concretas que modernizarían el sector, como tampoco lo hace atractivo por lo que no tendremos una renovación generacional tan necesaria. No garantizar el poder adquisitivo, no recuperar lo perdido, no equiparar el plus de peligrosidad, no reducir la jornada, no incrementar el complemento de nocturnidad y festividad, no crear nuevos pluses ni incrementar los existentes, no es una propuesta que se pueda tener en cuenta por parte de la CIG, por ser totalmente inasumible.

DECIMOQUINTO.- El representante de APROSER traslada que llevará a sus Órganos de Gobierno la última propuesta de la mayoría de la bancada social referida a porcentajes de incremento y cláusula de actualización.

Por ello, una vez acordados el resto de temas en el sentido planteado por APROSER, si solo son estas dos materias las que pueden posibilitar que se pueda suscribir un Acuerdo global antes del 15 de octubre actual, dando viabilidad a un nuevo Convenio Colectivo que entre en vigor el 1 de enero de 2023, la recomendación que, por su parte, se llevaría a esos Órganos sería favorable a su aceptación.

DECIMOSEXTO.- ASECOPS se remite a lo expresado anteriormente en el acta.

DECIMOSÉPTIMO.- FeSMC-UGT da contestación a las propuestas realizadas por las dos asociaciones empresariales que componen la mesa de negociación.

Se valora positivamente el incremento salarial propuesto y, por ende, la cláusula de revisión salarial.

Sobre la situación de IT existe compromiso de revisión de la documentación presentada y sobre el tema del transporte de fondo su organización seguirá insistiendo que la constitución de una mesa específica sería una herramienta más fiable en cuanto a dictaminar las situaciones que en su conjunto deberían plantearse ante una posible transformación de la actividad.

FeSMC-UGT trasladará a sus órganos de decisión la propuesta dando una respuesta definitiva una vez celebrado su comité extraordinario, todo ello en virtud de lo establecido en sus estatutos confederales y federales.

FeSMC-UGT ante la postura planteada por ASECOPS en la Mesa y respetando sus intervenciones en cuanto a no poder asumir incrementos salariales de esta índole, considera que en el día de hoy se esconden bajo los mismos planteamientos que los de CEOE.

FeSMC-UGT finaliza su intervención de igual forma que la inició: Salario o Conflicto. Es cierto que hoy se está más cerca del salario, pero no es menos cierto que hoy miles de trabajadores y trabajadoras de nuestro país se están manifestando en las calles. Subir los salarios y mejorar condiciones es apostar por sectores basados también en la calidad de sus servicios. No subir salarios es seguir construyendo un sector desde la competencia desleal con sus personas trabajadoras. Por ello, hoy asistimos a dos modelos distintos de entender el futuro del sector. Un sector que, sin duda, tiene que seguir apostando por el salario o el conflicto.

DECIMOOCCTAVO.- Comisiones Obreras del Hábitat reitera que al inicio de la negociación se hizo un trabajo complejo para poner en común una plataforma ambiciosa que abordaba otras materias ,pero con un núcleo troncal de la negociación innegable que era la situación económica que acuciaba a los trabajadores, un contexto para nadie desconocido, razón por la que se ha mantenido una clara estrategia rígida en estos aspectos, porque al firmar el convenio anterior se dijo que era el último convenio a un año que se podía permitir el sector. Ha habido aspectos nuevos en el contexto de la negociación, pero considera que por APROSER se ha hecho una lectura correcta del camino estratégico que entiende debe llevar a cabo el sector y las necesidades que tienen las personas trabajadoras del sector y las empresas del mismo, algo que desgraciadamente no ha sido entendido por ASECOPS, quien en las últimas reuniones de negociación no ha formulado propuestas que pudieran ser valorables. Cree que los tiempos que ha vivido el sector que ha perdido por el camino compañías que no han hecho sino devaluar los salarios incumpliendo o cumpliendo defectuosamente el convenio, no pueden repetirse. Se quiere un convenio potente y se indica que, en el caso de que se firme, serán vigilantes de su cumplimiento por la totalidad de las empresas, evitando cualquier tipo de competencia desleal. Por último, manifiesta que hay aspectos de la propuesta final de APROSER con los que se siente más comfortable que con otros. En todo caso entiende que es una propuesta global que debe analizarse en sus órganos de dirección para trasladar lo que se considere conveniente, mostrándose satisfecho con el cambio sustancial que entiende representan los planteamientos de incrementos retributivos que se han planteado en esta oferta final y en esta línea entiende que hay que poner en valor la apuesta que significa por el sector. Se dará una respuesta adecuada a la Mesa el 14 de octubre.

DECIMONOVENO.- FTSP-USO hace una apelación inicial a recordar la historia reciente del sector y alude a que ha habido situaciones caóticas en el pasado con un 20% (20.000 trabajadores) por debajo del convenio; situación que gracias a un trabajo muy intenso por las organizaciones sindicales con denuncias a incumplimientos de la legalidad ha podido ser atajada. El discurso de no poder asumir los incrementos salariales ya se ha llevado a cabo en el pasado y en opinión de FTSP-

USO no ha dado resultado. Porque muchas empresas lo que conseguían era competir deshonestamente con quienes cumplían el convenio colectivo. Una situación que no conducía a nada y solo, por el contrario, a romper el sector. Agradece a APROSER el punto adicional que incorpora a la propuesta. Finaliza afirmando que será preciso llevar a cabo una valoración detallada de las propuestas sobre IT y el transporte de fondos.

VIGÉSIMO.- ELA se remite a lo expresado en sus anteriores intervenciones.

VIGÉSIMOPRIMERO.- Desde la CIG se reitera esta organización en lo manifestado anteriormente, considerando inasumible esta propuesta. Se mantiene en su postura de no tocar la IT, en que se recupere lo perdido y el mantenimiento del poder adquisitivo. Entiende que se ha perdido una oportunidad excelente para modernizar y convertir atractivo a este sector. Afirma que su respuesta la seguirán dando en la calle y promoviendo la necesidad de un convenio gallego, ya que, en su opinión, la vía estatal no da respuesta a las necesidades y demandas de las personas trabajadoras.

VIGESIMOSEGUNDO.- Se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el viernes 14 de octubre a las 11.30 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 14.25 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. VÍCTOR JIMÉNEZ PÉREZ
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
D. JAVIER IGNACIO RAMOS RODRÍGUEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
Doña ANNA AISA BIARNÉS
D. JORGE SALGUEIRO RODRÍGUEZ

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
D. OSCAR CAMUÑAS CANO
D. JUAN PEDRO DEL CASTILLO SERRANO

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. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
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

