

ACTA Nº 8

En Madrid, siendo las 10.30 horas del día 20 de junio de 2017, se reúnen, de una parte, los representantes de las asociaciones empresariales APROSER y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios, FTSP-USO y CIG que a continuación se relacionan. ELA es convocada a la reunión, aunque no toma parte en la misma. Las partes adoptan los siguientes

ACUERDOS Y POSICIONES DE NEGOCIACIÓN

PRIMERO.- Por parte de la Secretaría de la Mesa se informa inicialmente sobre las reuniones de la comisión especializada para la redacción del Convenio que tuvieron lugar el 12 y 13 de junio en las que se abordaron el capítulo de Negociación Colectiva y los tres primeros capítulos del nuevo índice propuesto. En una próxima reunión prevista, previa recepción de las propuestas de las diversas organizaciones, se retomará el análisis de nuevos capítulos incluidos en el Índice entregado, en su momento, a la Mesa.

SEGUNDO.- Tras recordar que en la última reunión de Mesa de negociación la representación social manifestó que "sin dejar de estar preocupados por otros aspectos de la negociación, reiteraba su preocupación por las condiciones económicas del sector y apuntaba la total ausencia de concreción por parte de la representación empresarial de los aspectos sobre los que manifestaba su importancia capital (I.T. y Antigüedad)", comprometiéndose la representación patronal, a la vista de estas manifestaciones, a realizar propuestas concretas en la siguiente reunión, se procede por parte de la representación empresarial a recordar las cinco materias sobre las que solicitó la necesidad de dar un tratamiento conjunto global que posibilitara un posible acuerdo.

En primer lugar, la revisión del texto del Convenio: entre otros motivos no menos importantes y ya expuestos en sesiones anteriores, el actual texto incluye párrafos ambiguos en su entendimiento que provocan continuas actuaciones judiciales.

En segundo lugar, conscientes de que la situación económica no va a mejorar para el sector, por lo menos a corto plazo, plantea que debería buscarse conjuntamente conceptos de gasto empresarial que pudiesen transformarse bien directamente en incrementos salariales, o bien en menores costes que, de forma indirecta, facilitarían esos incrementos. Recuerda que a este respecto los representantes de FES ya hicieron planteamientos concretos a falta de, en su caso, un análisis individual y pormenorizado.

En tercer lugar, se habla de abordar, en el propio texto del Convenio, un tratamiento específico para aquellas organizaciones que generan continuamente malas prácticas empresariales en detrimento, especialmente, de las condiciones laborales de los trabajadores. Recuerda que hoy, según los últimos datos disponibles, un 20% de la plantilla del sector tiene minoradas sus retribuciones anuales brutas en más de un 20%, algo sin precedentes en la reciente historia de la seguridad privada en este país.

Y, en esta línea, entiende que todas las partes deben ser muy prudentes con lo que se haga en esta mesa para que esas diferencias, y la restricción en condiciones laborales que generan, no se vean consolidadas e incluso incrementadas.

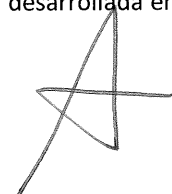
En cuarto lugar, plantea que deberíamos anticiparnos a temas que nos están empezando a afectar de forma preocupante, como el envejecimiento de las plantillas y los efectos derivados en su empleabilidad, el incremento irracional de los índices de absentismo, la inevitable reconversión tecnológica o el propio impacto en nuestro sector de la reconversión de los principales sectores usuarios de nuestros servicios. Y que se citaba la actividad desarrollada en el



CIG



CCOO



transporte de fondos y gestión del efectivo como un buen ejemplo de acumulación de todos los riesgos anteriores, y la amenaza que constituiría ya a corto plazo no darle una solución consensuada.

Y finalmente, en quinto lugar, la recomendación de firma de un Convenio con una duración más amplia de la que se suele establecer, que permita invertir más tiempo en poder aplicar, perfeccionar y seguir los acuerdos que el tiempo que se dedica solo a negociarlos.

Reitera que este era y sigue siendo el entendimiento de la representación empresarial de la situación actual y de las materias y medidas más convenientes a incorporar en este proceso de negociación para la mejora del sector.

Para dar respuesta a la concreción solicitada, la representación empresarial aborda inicialmente el tema del Absentismo.

Como preámbulo a las propuestas, alude a que es preciso destacar que el último estudio especializado resalta el drástico crecimiento que ha experimentado desde 2014 hasta llegar al repunte de 2016, que casi ha igualado el máximo histórico (2007 / 4,95%). Por otro lado, en 2016 los procesos de incapacidad temporal por contingencias comunes han aumentado un 10,91% con respecto a 2015 y, según el mismo informe, el 35% de este tipo de bajas no se justifica. Por sectores, la tasa de absentismo ha disminuido levemente en la construcción hasta un 3,1%, ha crecido en industria un 4,8% y la que más ha crecido ha sido la del sector servicios con un 5% (la máxima histórica del sector fue del 5,1% en 2007).

Por otra parte, recuerda que el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017 (AENC), desde el objetivo de orientar la negociación colectiva durante su vigencia, tal y como figura en su preámbulo, establece que con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de Incapacidad Temporal, los convenios colectivos deberían racionalizar los complementos establecidos sobre la prestación pública por IT.

Entiende que si la legislación protege más las enfermedades largas (75% de la base) que los 20 primeros días de duración de la IT, el convenio colectivo de seguridad privada hace lo contrario, protegiendo más las enfermedades leves, las de breve duración y curación, que las verdaderamente graves y que implican tratamientos más largos y costosos.

Bajo estas premisas, la propuesta que se presenta:

- Incrementa significativamente los niveles de IT de duración superior a cuarenta días, elevando en un 10% los actuales niveles de protección cuando la enfermedad se prolongue entre 40 días y 12 meses.
- Sigue garantizando la cobertura por hospitalización, encuadrándola en aquellos supuestos en los que exista un proceso hospitalario realmente justificado. Para ello, se hace necesaria la redefinición del propio concepto de "hospitalización".
- Y, en tercer lugar, desincentiva la reiteración no justificada de procesos de IT de corta duración.

Se hace entrega de dicha propuesta que se anexa al presente Acta.

Siguiendo con el mismo punto 4 de la plataforma empresarial, a continuación se aborda la referida al tratamiento de la remuneración por permanencia mediante el cumplimiento de quinquenios (la antigüedad) y que, por motivos suficientemente reiterados con anterioridad a esta reunión, entiende vinculada directamente con posibles futuros incrementos salariales.

Considera que esto no es una novedad; desde 1994 se han venido produciendo acuerdos entre patronales y sindicatos en casi la mitad de los convenios sectoriales revisados, bien para su congelación bien para su supresión definitiva.






Alude a que la fórmula más utilizada ha sido la conversión de los importes percibidos por antigüedad a complementos personales, complementos que gozarían del mismo tratamiento dado al salario base (esto es, revisable y no compensable ni absorbible). Adicionalmente, en los casos más favorables, esta medida ha venido acompañada de un acuerdo simultáneo de incrementos en tablas salariales coincidiendo con la finalización de su devengo. Y esta es la fórmula que la representación empresarial entiende también como más recomendable para nuestra situación, y que, en su caso, podría surtir efectos desde el 1 de enero de 2018.

Expone igualmente que teniendo en cuenta lo recomendado en el III acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017, con la firma en julio de 2015 de nuestro CC.CC. se superó el porcentaje recomendado para el año 2016 en cuanto a la retribución comprendida en las tablas del anexo salarial, que se incrementaron en un 1,59% en términos de año natural, y un 2,48% comparando las tablas salariales aplicables desde 1 de julio de 2016, en relación con el año 2015. Producto de ello, en este año 2017 se produce un incremento salarial de casi 1 punto, concretamente del 0,89%.

La actual propuesta de la CEOE es que para 2017 se acuerde un "incremento salarial desde el 1,0% hasta el 2,0%". La CEOE dice que su propuesta es ambiciosa porque si bien tiene en cuenta un previsible inicio de recuperación económica, también reconoce que, hoy por hoy, casi la mitad de las empresas –especialmente las pequeñas– aún están en pérdidas, y que el objetivo fundamental es continuar estimulando la creación de empleo.

Añade que, de cualquier forma, esta medida se tendría que negociar siempre caso por caso, y según cada empresa y sector, y en función de determinadas variables, especialmente, la situación en beneficios o pérdidas de la empresa o del sector. Y en el Sector de seguridad privada, como se sabe, 6 de cada 10 empresas de seguridad privada, sujetas a Convenio Colectivo están en pérdidas.

Por todo lo anterior, finaliza su intervención entendiendo que el tratamiento de los 5 puntos de la plataforma empresarial, bajo los planteamientos expuestos, podría conllevar un incremento salarial del 2% para 2018 y del 1% para 2019. En el actual y previsible próximo escenario económico para nuestro sector, cree que un 5,5% de incremento salarial para el periodo 2016-2019 es un avance muy significativo, en especial si se compara con lo que está sucediendo en cualquier otro sector.

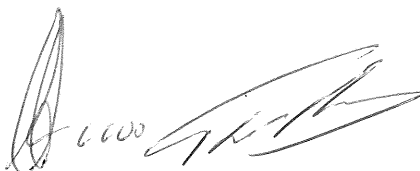
Tras esperar haber respondido con el nivel de concreción solicitado, al tiempo, lo que ahora igualmente solicita para poder avanzar es una respuesta por la representación sindical que incluya una propuesta, también concreta y tan pronto sea posible por la representación sindical.

TERCERO.- Por la representación sindical de FeSMC-UGT, Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y FTSP-USO se reitera la posición mantenida desde el inicio de la negociación. Hay una situación del país que muestra un crecimiento de la economía española y, por ello, el sector merece una mejora en las condiciones económicas y laborales de sus plantillas porque considera que la crisis ya la han asumido de forma evidente los trabajadores del sector en el pasado.

En relación con la propuesta presentada por la representación empresarial, se entiende que no se ha pasado de leer los titulares y se constata que se está en las antípodas en el debate y en el análisis de la realidad del sector.

Reitera que la parte social no va a renunciar ni a aceptar que los trabajadores asuman nuevamente las inadecuadas prácticas empresariales.

El Convenio debe conllevar una mejora de las condiciones de los trabajadores y no conllevar pérdida de derechos actualmente vigentes como se desprende de la propuesta empresarial, en particular la antigüedad, la formulación de la IT y lo relativo al sector del transporte de fondos.


Se reitera la voluntad de negociar, pero ante la propuesta considera que la parte empresarial sitúa de forma consciente la negociación de forma irremediable en un escenario de confrontación no deseado pero inevitable ante la posición empresarial.

Considera que la patronal se equivoca en el fondo y en su planteamiento del futuro del sector e insta a la representación empresarial a realizar nuevas propuestas que, en el mismo sentido en que vienen reflejadas en la plataforma social, que se vuelve a reiterar, puedan favorecer una auténtica creación de empleo de calidad acorde con las necesidades futuras del sector.

En concreto, en relación con algunos aspectos expresados en la propuesta de la representación empresarial, se incide en lo inadecuado del planteamiento empresarial en relación con la Incapacidad Temporal, cuestionando la fiabilidad de los datos puestos de manifiesto según el estudio, los cuales identifican unos porcentajes de absentismo y de bajas no justificadas que sin duda no se corresponden con el sector y que además dependen de mecanismos de control externos y fiables que sin duda minimizan el impacto que se dice existir de situaciones fraudulentas. Reitera que la cobertura incluida en el Convenio Colectivo en la actualidad, aunque mejorable en cuantía, es acertada en cuanto al momento de aplicación de la prestación complementaria de la prestación vigente por parte de la Seguridad Social. Por ello, la propuesta no es aceptable ni asumible por la representación social.

En cuanto a la propuesta económica relativa a la antigüedad considera que el planteamiento efectuado por la parte empresarial es totalmente desafortunado, más cuando se plantea la eliminación de la misma a cambio de nada. Siendo especialmente relevante la falsa identificación efectuada por la parte empresarial entre incremento de costes empresariales e incremento del salario percibido por los trabajadores, significando que en 2017 aún no se ha producido ningún incremento salarial por mucho que se manifieste por la parte empresarial. En modo alguno se puede aceptar un intercambio de derechos de tal modo que sean los propios trabajadores los que paguen un supuesto incremento económico.

Por parte de CIG se considera que conocida la propuesta planteada por la parte empresarial, es de clara ruptura, por cuanto es claro que es solo la pérdida de derechos lo que pretende compensar un leve incremento salarial que no es tal, ya que sustituye derechos a cambio de nada. Considera completamente inasumible la propuesta de IT, especificando su particular discrepancia con la modificación del supuesto de hospitalización ya que se pretende modificar que la hospitalización tiene que ser de cuatro días, cuando ahora los plazos de hospitalización por parte de la Seguridad Social se acortan drásticamente, de hecho mismo una operación de corazón (bypass o cateterismo...), tienen un plazo máximo de cuatro días. Reitera que la modificación de la antigüedad es una línea roja que en modo alguno puede ni siquiera considerarse. Reitera la necesidad de replanteamiento de las propuestas y una respuesta específica a la propuesta planteada por su organización. Lo único que busca esta propuesta empresarial es una mayor competitividad con esas empresas con convenios propios a costa de los derechos de los trabajadores del sector y esto no lo vamos a consentir y la única respuesta es la confrontación.

Por la parte social, expresamente se hace constar que con independencia de continuar con la necesaria negociación del convenio colectivo, se ve en la necesidad de explorar acciones sindicales a llevar a cabo ante la situación de bloqueo y parálisis de la negociación tras la última propuesta empresarial.

CUARTO.- Tanto la representación empresarial como la representación sindical constatan el claro alejamiento de sus planteamientos, y se instan mutuamente a reconsiderar sus respectivas posiciones en el proceso de negociación.

Y no habiendo más asuntos que tratar, tras fijarse la próxima reunión para el 5 de julio, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.



CIG

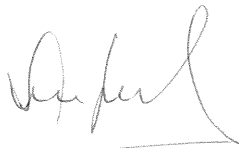



ASISTENTES**POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:****APROSER:**

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
D. JAVIER CASADO LÓPEZ
Doña PALOMA VELASCO MERINO

**FES:**

D. LUIS GONZÁLEZ HIDALGO

**POR LA REPRESENTACION SINDICAL****FeSMC-UGT:**

D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
D. ANTONIO EXPÓSITO TOSCANO
D. JESÚS FERNÁNDEZ VAQUERO
D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
D. LUIS DOMINGO CASTRESANA
D. JUAN RAMOS RAMOS
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
D. BENJAMÍN SÁNCHEZ SOBRINO
D. PEDRO SÁNCHEZ CATALÁ (asesor)

**Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:**

D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
D. JUAN JOSÉ ROBLES TORRES
D. JUAN MIGUEL PERIANES LÓPEZ
D. SALVADOR PASTOR ALBELDA
D. JAVIER TORREJÓN MARTÍN (asesor)
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (asesor)

**FTSP-USO:**

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
D. ARMANDO GARCÍA VARGAS
D. IVÁN BLANCO MARTÍNEZ
D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ

**CIG:**

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

**SECRETARÍA DE LA MESA NEGOCIADORA:**

D. EDUARDO COBAS URCELAY



Propuesta sobre el régimen de Incapacidad Temporal en el Convenio Colectivo sectorial.

El III Acuerdo AENC para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017, desde el objetivo de orientar la negociación colectiva durante su vigencia, tal y como establece su preámbulo, establece que “con el fin de favorecer la gestión y control de las situaciones de ITCC los convenios colectivos deberían... racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC...”.

Dicho acuerdo afirma igualmente que “el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las empresas y las posibilidades de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores.”

La experiencia en nuestras relaciones laborales nos ha demostrado una disfunción en nuestro convenio que debemos corregir. No tiene sentido ir contra el espíritu de la normativa vigente y el sentido común. Si la legislación protege más las enfermedades largas (75% de la base) que los 20 primeros días de duración de la IT, nuestro convenio colectivo hace lo contrario, protegiendo más las enfermedades leves, las de breve curación, que las verdaderamente graves que implican tratamientos más largos y costosos.

Por ello, la representación empresarial, considera necesario abordar conjuntamente una racionalización de los complementos de ITCC que, permita:

- Proteger realmente y más eficazmente a aquellos trabajadores que más necesiten un complemento en la prestación pública, como consecuencia de una enfermedad grave y costosa.
- Evitar posibles situaciones de absentismo injustificado derivadas de un eventual abuso en los niveles de protección adicionales garantizados, en detrimento de los más necesitados consiguiendo con ello una protección social más justa.

Bajo estas premisas, la propuesta que se presenta, partiendo de estos principios:

- Incrementa significativamente los niveles de IT de duración superior a cuarenta días, elevando en un 10% los actuales niveles de protección siempre que la enfermedad dure entre 40 días y 12 meses.
- Garantiza la cobertura por hospitalización, limitándola a aquellos supuestos en que realmente exista un proceso hospitalario de real gravedad, y evitando con ello posibles situaciones de fraude. Evidentemente, para ello, se hace necesaria la redefinición del propio concepto de “hospitalización”.
- Evita potenciar los procesos de IT de carácter temporal mediante una prestación transitoria que no tiene una incidencia capital en la remuneración de los trabajadores pero que comporta, sin embargo, un importantísimo coste social y empresarial de gran incidencia en el conjunto de la negociación colectiva.

La propuesta se estructura de acuerdo con el actual esquema:

Tramo	ACTUALIDAD			PROPUESTA		
	Prestación	Complemento	Total	Prestación	Complemento	Total
Tramo 1 a 3	0%	50%	50%	0%	0%	0%
Tramo del 4 al 15	60%	20%	80%	60%	0%	60%
Tramo del 16 al 20	60%	20%	80%	60%	0%	60%
Tramo del 21 al 30	75%	25%	100%	75%	0%	75%
Tramo del 31 al 40	75%	25%	100%	75%	25%	100%
Tramo del 41 al 60	75%	15%	90%	75%	25%	100%
Tramo del 61 al 90	75%	5%	80%	75%	15%	90%
Tramo del 91 al 180	75%	0%	75%	75%	10%	85%
Tramo del 181 al 360 (máximo período de cobertura)	75%	0%	75%	75%	10%	85%
>12 meses (máximo 18 meses)	75%	0%	75%	75%	0%	75%
Hospitalización 40 días	Condicionada a que la hospitalización sea de al menos cuatro días de duración					