

ACTA Nº 11

En Madrid, siendo las 10.30 horas del día 28 de julio 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 la reunión de la comisión especializada para la redacción del Convenio que tuvo lugar el 26 de julio en las que se abordó una reflexión sobre los principios de acuerdo en relación con la subrogación en las actividades de transporte de fondos y se plantearon las posiciones de ambas representaciones en relación con el Capítulo IX (Tiempo de Trabajo).

SEGUNDO.- El representante de la parte empresarial inicia su intervención haciendo alusión a las posturas finales mantenidas en CEOE y CEPYME al respecto de sus recomendaciones para la negociación colectiva y trasladadas a la parte social en los meses de junio y julio, resumiéndolas seguidamente en varios puntos:

Los incrementos salariales deben estar directamente relacionados con la negociación de medidas aplicables para el incremento de la productividad, el incremento de la competitividad y la mejora de los márgenes empresariales.

En cuanto a los márgenes, los efectos de la crisis se siguen reflejando especialmente en las medianas y pequeñas empresas, que en nuestro sector representan un 96,4%.

Como ejemplo de ello y según los últimos datos de la Agencia Tributaria, constata que el 50% de las empresas que presentan impuesto de sociedades tienen resultados negativos, esto es, siguen perdiendo dinero al final de cada año indistintamente cuáles sean sus políticas comerciales.

De ahí que, de acuerdo con su exposición, la recomendación de incremento salarial en el AENC 2017, para aquellas empresas o sectores que se lo puedan permitir, partan del 1,2% (1% recomendado en junio). Y este porcentaje siempre caso por caso y según cada empresa y sector en función de determinadas variables ligadas a la aplicación de medidas de incremento de la productividad, como pudieran ser los resultados, las ventas, el EBITDA, la reducción del absentismo, la consecución de determinados objetivos, o la situación en beneficios o pérdidas de cada empresa.

Indica que la CEOE considera que la propuesta es realista porque la subida salarial está en línea con lo que se está negociando sector por sector y empresa a empresa, como refleja el último dato de subida salarial media pactada en los convenios colectivos que, incorporando variables de incremento de la productividad, alcanzó el 1,27% hasta el mes de mayo. En cualquier caso, señala que se da prioridad a los acuerdos, con o sin incrementos salariales, que persigan garantizar el mantenimiento y la estabilidad en el empleo.

A continuación, expone que lo que no se incluye en los datos que acompañan a estas reflexiones y recomendaciones es que durante el primer semestre de 2017 se han registrado 131 convenios; de ellos 126 son convenios de empresa y grupo de empresas y solo 5 de sector, y que en el mismo período de 2016 se suscribieron 120 convenios, de los que 118 eran convenios de empresa y grupo de empresas y solo 2 de sector.



E igualmente, de acuerdo con su criterio, tampoco indica que, por ejemplo, atendiendo al ámbito funcional, hasta 30 de junio de 2017, los convenios aplicables en la Administración y Empresas Públicas, principales contratistas de seguridad privada, han recogido un incremento del 0,9%, porcentaje que, lógicamente, tienen muy presente y utilizan, más bien de forma no consciente, como referencia en sus proyecciones internas de incrementos de costes asumibles.

En todo caso constata que lo que sí incluye en sus últimos documentos de recomendaciones para el Acuerdo son propuestas vinculantes, siendo precisamente una de ellas el llegar a un acuerdo en el tratamiento del Absentismo y las Contingencias Comunes, lo que es comprensible dado que, como ya hemos comentado en este foro, la tasa de absentismo laboral repuntó en 2016 llegando casi al máximo histórico (4,95%).

E incide en que, además, lo preocupante es que la tasa crezca por encima del PIB. Señala que al aludir de tasa de absentismo se refiere al porcentaje de las horas no trabajadas (sin contar vacaciones, festivos...) respecto a la jornada pactada efectiva. Por ello, de acuerdo con su criterio, resulta bastante obvio que nunca se podría hablar de reducir jornada si antes, entre otras medidas, no se reduce el actual porcentaje de absentismo, porque el ratio se dispararía a niveles que ya exigirían medidas drásticas y urgentes para su reconducción.

A continuación, expone que cuando se habla de absentismo, es preciso destacar que el factor determinante de esta elevada tasa es el número de horas no trabajadas por Incapacidad Temporal (IT).

Apunta algunos datos y cifras para entender mejor el tema:

Por cada 100 trabajadores, la incapacidad temporal ocasionó 31,8 procesos y 1.266 días de baja, de los que el 86% se derivan de procesos de contingencia común. Durante el año pasado, se produjeron en España más de 4 Millones de procesos de incapacidad temporal de este tipo, lo que ha supuesto un crecimiento de más del 16,40% respecto a 2015. El coste total de este tipo de absentismo por contingencias comunes alcanzó los 76.000 millones de euros y si se desglosa esta cifra, el coste de oportunidad en términos de producción de bienes y prestación de servicios que se dejaron de prestar con los mismos recursos, ascendió a 64.600 millones. Afirma que hay que olvidar que la hucha de la Seguridad Social, la que entiende que todos coinciden en la importancia de que esté lo más llena posible para destinarse al pago de pensiones, disminuyó por este concepto en 6.000 millones de euros.

Tampoco es irrelevante, en su opinión, el dato de que 7 de cada 10 bajas tiene una duración inferior a 16 días, pero son las bajas de 1 a 3 días las que están creciendo a un ritmo de más del 20%, siendo las patologías que acumulan más casos las de columna lumbar, con un 13%. Por otra parte, las de mayor duración son las oncológicas (88 días) y las cardíacas (61 días de media).

Al respecto, presenta un ejemplo práctico en TELEFONICA, que a la vista de estas circunstancias ha constituido una Comisión Inter-empresas para el control del Absentismo, formada por la compañía y los representantes sociales, cuyo último informe señala que el grupo de empresas registró en España un coste total cercano a 30 millones de euros derivado del absentismo laboral durante el pasado año.

Y señala que, por este motivo, de acuerdo con su criterio, después de analizar estos y otros datos, sindicatos y patronal se marcaron como objetivo compartido en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015-2017 la introducción consensuada en las empresas / sectores de medidas para la reducción del porcentaje de esta tasa desproporcionada, lo que las organizaciones sectoriales todavía no han sido capaces todavía de acometer en el sector de la seguridad privada, al margen de los intentos realizados:

Recuerda, en este punto, que uno de los objetivos del Observatorio es "analizar y elaborar propuestas consensuadas que permitan la adaptación del sector a las necesidades presentes y futuras, abordando los problemas actuales que acucian al sector como apuesta decidida por su

adecuada estructuración y necesaria viabilidad", y hace mención a la reunión del Observatorio Sectorial celebrada en noviembre de 2016 con la asistencia al más alto nivel de la Junta Directiva de APROSER y los Secretarios Generales de los sindicatos firmantes del actual convenio colectivo.

En dicha reunión ya se avanzó que tanto la contratación pública, los problemas derivados de un redactado ambiguo y desfasado del convenio colectivo, el incremento del índice de absentismo derivado de la I.T., la problemática del incremento de la edad media de las plantillas y el previsto e importante impacto de las nuevas tecnologías en el sector eran precisamente los temas que más estaban afectando al sector, y dado que en el seno del Observatorio no se había avanzado, tal como estaba comprometido, en el análisis y tratamiento de los mismos, éstos serían llevados y constituirían la plataforma de temas a tratar en el actual proceso de negociación. Hace una especial referencia en su exposición a la necesidad de eliminar las incertidumbres derivadas de procesos judiciales pendientes, en especial, por la necesidad de provisionar en las cuentas de resultados de las empresas un posible resultado desfavorable de las mismas.

Tras hacer una lectura literal de la propuesta de la representación social planteada en el punto tercero del acta de la sesión del 5 de julio, traslada a los asistentes que la representación empresarial no puede y menos, si cabe, en este momento, retirar las dos propuestas relativas a la aplicación de medidas que incrementen la productividad, o lo que es lo mismo, medidas que refuercen la capacidad empresarial para poder acceder a mayores incrementos salariales. Explicita que se refiere, en concreto, al tratamiento de la Antigüedad y la I.T.

Finaliza su intervención exponiendo que lo que sí puede asumir su asociación, y así se propone, es retrasar este debate en cuanto a la Antigüedad y dar prioridad a 4 de los 5 puntos que nos habéis planteado, siempre que también se aplase el quinto, esto es, el debate sobre incrementos salariales, en el convencimiento de que una vez se llegue a un acuerdo en estos cinco puntos, en el bien entendido que su buen fin estaría vinculado a un acuerdo en todas las materias, será mucho más fácil abordar los dos temas restantes.

TERCERO.- Por la representación sindical de FeSMC-UGT, Construcción y Servicios de Comisiones Obreras, con independencia de darle la relevancia debida a cuentas de las empresas entiende que su prioridad son las pérdidas en la remuneración de los vigilantes que ha ido a más en los últimos años. Su función no es corregir los errores que hayan podido realizar las empresas en el pasado sino intentar cambiar el modelo de las empresas de seguridad en España.

Señala que, en relación con la exposición sobre las conversaciones entre CEOE y las organizaciones sindicales realizada por APROSER, apunta que en este proceso intersectorial siempre se alude a incrementos salariales lo que no se ha reflejado en modo alguno en la posición de la representación empresarial en esta reunión.

Entiende que la Mesa de Redacción ha funcionado, se espera que siga funcionando y que es importante fijar fechas de la misma a inicios de septiembre para agilizar los trabajos y evitar alargar en exceso el proceso negociador.

En relación con el transporte de fondos solicita propuestas de negociación más abiertas por la representación empresarial que puedan permitir algún tipo de acuerdo. Si la única propuesta para afrontar los nuevos retos tecnológicos es cambiar las condiciones laborales de los profesionales de este segmento, ante actitudes tan cerradas será muy difícil conseguir dicho acuerdo.

En relación con la no retirada de antigüedad e IT reitera la posición sindical de no aceptación de la congelación de la antigüedad o disminución de la cobertura por IT. Reitera que su objetivo un convenio de avance, porque lo que no sea esto sería degradar al sector.

Entiende que es el momento de tomar decisiones y por ello, reitera nuevamente su solicitud de hablar de un convenio de avance, previa retirada de las propuestas de IT y antigüedad de la

representación empresarial, consensuar un redactado aceptable para todas las partes y definir posiciones razonables en relación con el transporte de fondos.

Si no es así, los sindicatos se verán obligados a adoptar las medidas conjuntas de acción sindical oportunas para defender los intereses de los profesionales del sector.

Desgraciadamente, el resultado de la reunión de hoy no difiere de lo que ha ocurrido en otras reuniones anteriores del proceso de negociación colectiva de este convenio. Considera que se ha producido una lectura interesada de las negociaciones entre CEOE y los sindicatos por cuanto en modo alguno APROSER ha aludido a las reivindicaciones sindicales igualmente planteadas en esa mesa intersectorial, poniéndose sin embargo el acento únicamente en las propuestas empresariales en esa Mesa. En todo caso, resalta que dicho proceso intersectorial se ha roto porque por muy diversas razones, no solo por discrepancias salariales. Hasta en esa mesa en que se han hecho cosas mal, se ha hablado de subidas salariales, al margen de que se entiendan claramente insuficientes por las organizaciones sindicales.

No es el caso en esta Mesa del convenio colectivo sectorial en la que se sigue constatando mala fe una vez más y el profundo malestar en los vigilantes que ya han señalado en las movilizaciones que se han producido. Hay un claro interés dilatorio por la parte patronal. Nos encontramos, con ello, ante una nueva falta de respeto a los trabajadores del sector.

Se reitera que no van a aceptar esta nueva dilación sin hablarse de una salida factible para este proceso de negociación. Y que todo ello anticipa una situación de conflictividad. En su opinión, no se está hablando de la negociación colectiva tratando de solucionar el convenio sino que se está meramente pasando el tiempo, sin abordar la solicitud salarial de un convenio de clara recuperación. En otras mesas de otros sectores se han alcanzado acuerdos en mucho menor tiempo. Y el trabajo necesario y positivo de la Comisión de Redacción del Convenio en modo alguno compensa el mensaje de paralización del proceso negociador en el que no hay ningún avance. Hay soluciones sencillas a problemas concretos que pueden y deben adoptarse. Pero en modo alguno va a analizarse ni la antigüedad ni la IT de acuerdo con los términos planteados por la patronal.

(Es bastante evidente que hay cuestiones claras como la imposibilidad de abordar antigüedad e IT en este proceso negociador y buscar acuerdo en otros puntos. La supuesta búsqueda de productividad con la reducción planteada no persigue sino buscar una mejora en los márgenes empresariales. Hay soluciones para reducir la IT que en modo alguno pasa por la propuesta empresarial de reducción de la cobertura para las bajas de corta reducción. Es posible analizar las soluciones adoptadas al nivel de empresa que puedan extrapolarse al sector. Porque en última instancia, se necesita un convenio digno para mejorar la lucha contra las empresas piratas. Un problema que hay que abordar urgentemente. Es necesario reflexionar por todos y retomar el proceso negociador con voluntad de acuerdo.)

Por parte de CIG se insta a la patronal a ser valiente y que se afirme con claridad que su pretensión es simplemente reducir los complementos de IT y congelar la antigüedad, ofreciendo a cambio un incremento salarial que lo compense. Propuesta que sería al menos clara más allá de la negativa de CIG a aceptar este planteamiento. Reitera que esta Mesa de Negociación no funciona y que con estos planteamientos es de clara ruptura. Es imprescindible avanzar en el proceso con propuestas concretas razonables y asumibles.

En cuanto a los aspectos de redacción del convenio, entiende que se está haciendo un trabajo riguroso en el que hay que seguir avanzando. En relación con el transporte de fondos cualquier cambio no puede producirse a costa de los trabajadores del sector; es preciso realizar un reciclaje para adaptarse a las nuevas condiciones garantizando los puestos de trabajo y no reduciendo los derechos de los trabajadores. Reitera que en relación con la IT deberían plasmarse medidas preventivas o planes de choque para reducirlo al nivel de empresa como se ha realizado en otros sectores y no reducir como única medida los complementos de IT en la línea de la propuesta planteada. Realizar un estudio serio que permita abordar efectivamente

esta problemática podría ser una alternativa posible que permitiera abordar esta problemática manteniendo los derechos de los trabajadores.

CUARTO.- Por parte de FES considera que ya se ha expuesto con detalle la situación de las empresas. Se aludió a análisis estratégicos necesarios. Considera que hay puntos claros que debieran comprenderse en una propuesta que resultara de la Mesa:

- a) Mantener el mismo número de empleados del ámbito funcional operativos o de estructura.
- b) Es necesario mejorar la situación económica de las empresas y darles continuidad
- c) Garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, haciendo visuales los costes salariales
- d) Que los incrementos que se produzcan, sean en términos aceptables para los clientes.

Entiende que la propuesta planteada por la representación sindical de un incremento salarial del 3% para los próximos años es difícilmente compatible con estas cuatro premisas, en particular con previsiones de IPC del 1%. Aceptar esta propuesta conduciría a no pocas empresas a su cierre, con una pérdida de empleo consiguiente. Los clientes públicos se verían abocados a considerar estos valores pero a medio plazo no tendrían obligación de considerar incrementos en los siguientes años. Porque los presupuestos de licitación serían muy difícilmente elevables en los términos solicitados y de ser el caso, incorporarían exigencias técnicas u de otro orden muy difícilmente aceptables para las empresas.

QUINTO.- En respuesta a la intervención de FES, la representación sindical considera que ha existido valentía en las propuestas hasta el momento por la parte social. Por el contrario, la posición empresarial solo pasa por situar elementos de productividad en la reducción de costes que solo recaen en los trabajadores.

Reitera su solicitud de convenio de avance en condiciones económicas y modelo de empresa. Una propuesta fundamentada frente a la que solo se ha visto una falta de ganas de negociar. Solo se han recibido propuestas en relación con la antigüedad y la IT, o el recorte de derechos. Se reitera la necesidad de que se dé un paso por la representación empresarial que todavía no se ha producido. Se necesita adoptar una solución valiente que permita dignificar la situación de los vigilantes que realizan un trabajo relevante para la sociedad. Los responsables de la situación del sector no son los trabajadores sino otros muchos culpables. Es necesario buscar un acuerdo que sea factible tanto para los trabajadores como las empresas y que la necesaria aceptación por los clientes exige un acuerdo en un tiempo razonable. Es preciso empezar a negociar de forma real. No puede tirarse por el suelo las condiciones de los trabajadores para mejorar las condiciones de las empresas.

SEXTO.- Desde APROSER se agradece las reflexiones producidas. Algunas de ellas muy interesantes. Constata que hay un objetivo común con distintas vías para alcanzarlo, más allá de discrepar con algunas de las afirmaciones realizadas desde la representación sindical.

En cuanto a la supuesta falta de respeto o valentía de la representación empresarial recuerda que en su momento ya se planteó en la Mesa una propuesta económica de incremento salarial ligada a la mejora de la productividad en relación con la IT y antigüedad. Temas sobre los que se ha producido un mero rechazo sin ninguna posible discusión alternativa en la Mesa.

Se ha realizado en la reunión de hoy una propuesta metodológica que permita iniciar la discusión por los temas que puedan ser más fáciles de abordar sin que en todo caso se elimine ningún asunto de la Mesa Negociadora. Somos los principales interesados en que el proceso de negociación finalice lo antes posible en coherencia con el proceso de elaboración de los presupuestos por parte de las empresas.

Reitera que en su momento se planteó en el observatorio la conveniencia de avanzar en determinados aspectos con el tiempo suficiente, y haber evitado traerlos sin resolver a la Mesa de Negociación.

Vuelve a incidir finalmente en que es necesario hacer compatible un convenio de recuperación con un convenio que permita mejorar la productividad de las empresas con las medidas planteadas u otras que sean razonables para todos.

SÉPTIMO.- Desde la representación sindical se matiza la intervención empresarial, reiterando su disponibilidad de abordar todas las cuestiones que se entienda pertinente con independencia de que las propuestas empresariales sean aceptables. Se insiste en que puede hablarse de complementos que incentiven el no absentismo o marcar parámetros de control en las empresas para reducir la IT, evitando las posibles conductas fraudulentas que pudieran identificarse. Lo que no se está dispuestos a admitir es que los trabajadores acudan a trabajar estando enfermos porque se les coarte un derecho.

Sobre los parámetros de un convenio de avance se podrá avanzar. De otra forma se producirá una conflictividad indeseable para todos.

OCTAVO.- Se acuerda que se agilicen los trabajos de la comisión de redactado que tendrán lugar los días 5, 6 y 7 de septiembre.

Y siendo las 13.15 horas, no habiendo más asuntos que tratar, y fijándose la próxima reunión para el martes 5 de septiembre, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.

ASISTENTES

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
D. ANTONIO NOGAL VÉLEZ
D. JOSÉ VELASCO RODRÍGUEZ
D. VÍCTOR JIMÉNEZ PÉREZ
Doña EVA FACIO ORSI

FES:

D. RAMÓN RODRÍGUEZ VACAS
Doña ROSARIO BARRÓN MIÑAMBRES

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ
D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ
D. ENRIQUE RIAL GONZÁLEZ
D. FRANCISCO SÁNCHEZ GUTIÉRREZ

Comisiones Obreras de Construcción y Servicios:

D. DANIEL BARRAGÁN BURGUI
D. VÍCTOR OCHANDO JIMÉNEZ
D. OSCAR VERDURAS PONGA

FTSP-USO:

D. BASILIO A. FEBLES ARMAS
D. JUAN FRESNEDA RABADÁN
D. ROBERTO SERRANO MARTÍN

D. JULIO MARTÍNEZ CARRERA
D. JOSÉ MANUEL GUILLÉN REY

CIG:
D. PEDRO PÉREZ CARIDE

SECRETARÍA DE LA MESA NEGOCIADORA:
D. EDUARDO COBAS URCELAY