

ACTA N.º 12

Siendo las 10.30 horas del 27 de enero de 2026, se reúnen por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales APROSER, ASECOPS y FES, así como de los sindicatos FeSMC-UGT, Comisiones Obreras del Hábitat, FTSP-USO, CIG y ELA, que a continuación se relacionan. Las partes realizan las siguientes manifestaciones y adoptan los siguientes acuerdos:

MANIFESTACIONES Y ACUERDOS

PRIMERO. – Desde FeSMC-UGT se inicia su intervención señalando que considera que hoy se debe reanudar la reunión en el punto en que se dejó la anterior. En este sentido y una vez reunido el comité federal del sector de FeSMC-UGT su organización ha decidido votar que sí a la firma del convenio colectivo de empresas de seguridad privada para los años 2027-2030 en los términos pactados en esta mesa negociadora.

Desde FeSMC-UGT, si bien no se ven culminadas en esta negociación todas aquellas reivindicaciones plasmadas desde el sindicato, no es menos cierto que la negociación en su conjunto nos lleva a una situación de avance en las condiciones sociales, laborales y económicas para el colectivo.

Desde FeSMC-UGT se accedía a un adelanto en las negociaciones ante la incertidumbre política que acontece en nuestro país y que puede culminar con la composición de gobiernos que durante su estancia en la oposición vienen votando en contra de todos y cada uno de los derechos conseguidos en los últimos años, situación que sin duda podía alterar y dificultar cualquier negociación colectiva de avance.

Adelantar la negociación para FeSMC-UGT, no podía ni debía ser concebida como un elemento de eternizar la misma y mucho menos para dejar años sin incrementos salariales para el colectivo.

Para ello, en primer lugar, era imprescindible eliminar cualquier tipo de retroceso que pudiera venir impulsado desde la bancada empresarial como en primer lugar se intentó con elementos como el absentismo unido a la modificación de las jornadas en el transporte de fondos, propuestas que, a nuestro entender, lejos de solucionar en forma real cualquier posible problemática sobre estos aspectos, cargaban sobre las personas trabajadoras situaciones que merecen de una mayor reflexión y que no debían ser abordadas en la negociación colectiva. La retirada de las mismas después de varias reuniones y, por qué no decirlo, de varias fricciones entre las partes, nos permitía seguir avanzando en forma pacífica hacia un posible acuerdo.

Sobre las mejoras pactadas en relación con la desconexión digital, entrega de cuadrantes, ampliación plus radioscopia, descansos en nochebuena y nochevieja, para FeSMC-UGT no solamente debían considerarse como avances, sino que su redacción también debía quedar lo suficientemente clara en esa dirección. Después de discrepancias en estos apartados las partes una vez superadas las mismas, hemos sido capaces de cerrar un acuerdo sobre su redactado final. Todo ello unido a lo relacionado con contrato de relevo, fines de semana, lenguaje inclusivo, avanzar en diversidad, son elementos de mejora que, si bien, no culminan totalmente nuestras reivindicaciones sitúan al colectivo en mejores condiciones que las actuales.

También el estudio sobre coeficientes reductores y las mesas para abordar las posibles nuevas categorías profesionales unidas a los trabajos del observatorio de seguridad privada sitúan un escenario que, lejos de la presión de una negociación colectiva, impulsen elementos que contribuyan al análisis y actuación conjunta sobre las necesidades del sector en el medio y largo plazo.

El incremento salarial pactado sitúa al sector en un incremento salarial del 36,80 % acumulado en el periodo de 8 años. Es cierto que situado en un país y un sector de bajos salarios, pero en el caso

del sector con incrementos salariales por encima de la media conseguida en los procesos de negociación colectiva situados en el conjunto del país.

Estos aspectos llevan a FeSMC-UGT a validar la firma del convenio, así como a poner en valor la unidad de acción levada a tales efectos en esta mesa negociadora.

SEGUNDO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que, tras el correspondiente proceso interno de toma de decisión, se ha decidido suscribir el convenio, si bien desea realizar algunas valoraciones con carácter prospectivo.

Explica que el convenio se firma como un acto de responsabilidad, ante el riesgo de que un escenario de negociación futura pudiera resultar más desfavorable para todas las partes, especialmente si la modificación de la ley de desindexación continuara pendiente sin posibilidad de avance. Reconoce que el acuerdo alcanzado deja cuestiones relevantes en el camino, pero pone de manifiesto que la anticipación de la negociación debería servir como buen ejemplo de cara al futuro, para abordar los retos del sector y la evolución de las condiciones de las personas trabajadoras durante la vigencia del convenio, subrayando que este no debe considerarse un texto pétreo.

Añade que se ha mantenido el marco del convenio correspondiente al año 2026 y se han conseguido mejoras para los años posteriores, configurando en conjunto un camino de dignificación del sector, aunque no hasta el nivel que a su organización le hubiera gustado alcanzar. Defiende nuevamente que la negociación colectiva debe ser un proceso vivo y que la comisión paritaria debe desempeñar un papel más ágil, alcanzando acuerdos con mayor fluidez.

Destaca asimismo el carácter innovador de la regulación incorporada en materia de jubilación parcial a propuesta de Comisiones Obreras del Hábitat, al introducir un nuevo derecho inexistente hasta ahora, aunque sometido a la concurrencia de otra variable para determinar su intensidad mayor o menor, que supone un paso cualitativo relevante y muy demandado por las personas trabajadoras del sector, identificando que incluso debe servir como referencia para otros sectores económicos inmersos en procesos de negociación colectiva.

En definitiva, concluye ratificando que Comisiones Obreras del Hábitat procederá a la suscripción del convenio colectivo para el período 2026-2030.

TERCERO. - Desde FTSP-USO se inicia su intervención señalando que desea realizar dos reflexiones, puntualizando sendos aspectos. En primer lugar, indica que se procederá a la firma del convenio, por las razones ya expuestas por las organizaciones que le han precedido en el turno de la palabra, al considerar que se trata de un convenio suficientemente interesante como para poder ser avalado por su organización. En segundo lugar, señala que el contexto político que presumiblemente se avecina puede generar incertidumbres para la clase trabajadora, por lo que entiende conveniente contar con un convenio estable que suponga un avance, razón que igualmente lleva a avalar el acuerdo alcanzado.

CUARTO.- La CIG traslada que la aceptación de esta propuesta de convenio provoca la pérdida de otra oportunidad para dignificar este sector, para conseguir las mejoras y avances reales que hagan de esta profesión una forma de vida con futuro y para el futuro. Por este motivo esta organización sindical, rechaza de forma tajante este acuerdo por resultar claramente insuficiente, desequilibrado e inasumible, por los siguientes motivos:

1. Incrementos salariales insuficientes y alejados de la realidad económica.

Los incrementos, con una media del 4 % anual, no compensan en absoluto la pérdida real de poder adquisitivo sufrida por las personas trabajadoras en la última década.

Se trata además de una subida diferida en el tiempo, concentrando el mayor incremento en el último año del convenio, lo que supone prolongar la precarización salarial durante gran parte de su vigencia.

Se ignora el carácter esencial, penoso y de alta responsabilidad de nuestro sector, así como la evolución real del coste de la vida. Esta estructura de subidas es, en la práctica, una patada hacia adelante que obliga a las plantillas a financiar durante años la estabilidad empresarial, consiguiendo lo que buscaban con el adelanto de la negociación.

No se tienen en cuenta las nuevas tecnologías, ni la creación de pluses al efecto como CCTV, drones o robótica que cada vez están más implantados en nuestro sector, o mismamente el plus de idiomas. No se ven medidas correctoras y de avance económicas para el personal de electromecánica y operadores de CRA.

La CIG con su propuesta del 8 % anual, trataba de recuperar el poder adquisitivo perdido y atraer nuevo talento cada vez más cualificado. De igual manera que la propuesta de incremento de los pluses de nocturnidad y festividad hasta el 25 % del valor de la hora ordinaria.

2. Cláusula de garantía salarial claramente insuficiente.

La cláusula de revisión del IPC está limitada a un máximo del 2 %, lo que impide cualquier recuperación real del poder adquisitivo. Además, no tiene efectos económicos hasta 2031, dejando sin protección a las personas trabajadoras durante toda la vigencia del convenio.

En la práctica, no garantiza nada: consolida la pérdida salarial. Es un simple maquillaje para aparentar protección mientras se asume explícitamente el empobrecimiento de las plantillas.

3. Condicionamiento de derechos a futuras reformas legales.

Este acuerdo introduce una dilación expresa en la aplicación de una eventual reducción legal de jornada, lo que supone renunciar de antemano a mejoras legales futuras y priorizar la adaptación empresarial frente a los derechos de las personas trabajadoras.

Resulta inadmisibles que el convenio se utilice como freno a avances normativos.

La CIG en esta mesa siempre defendió y defiende una reducción inmediata de la jornada a 35 horas semanales, sin esperar a reformas legales, con calendarios laborales anuales entregados el 30 de noviembre y cubriendo el 100 % de los servicios fijos y estables.

4. Medidas de conciliación limitadas y con fuerte margen empresarial.

Las supuestas mejoras en conciliación están plagadas de excepciones operativas y no garantizan su aplicación real en la mayoría de los servicios.

El aumento de descansos queda subordinado a la organización empresarial, sin mecanismos de control ni compensaciones efectivas. Además, el incremento diferido hasta 2028 de los fines de semana, no mejora de forma sustancial lo actualmente generado en los calendarios anuales, porque en estos la mayoría ya disfrutaban de más fines de semana que uno al mes. Solo afectaría de forma efectiva a aquellas personas trabajadoras que carezcan de calendario anual.

La CIG, con su propuesta de dos fines de semana completos al mes, coincidiendo en sábado y domingo, así como la ampliación de la compensación económica para todos los turnos de los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero, con descansos alternos reales, planteaba la demanda real del sector y no medias tintas que no responden a las necesidades de las personas trabajadoras.

5. Incremento de obligaciones sin mejoras económicas equivalentes.

Se introducen nuevas exigencias organizativas (contactos permanentes, cuadrantes, órdenes de servicio, ejercicios de tiro, etc.) sin una mejora salarial proporcional.

No se asumen los gastos de renovación del TIP ni de la licencia de armas, siendo requisitos obligatorios para el trabajo.

Se amplían funciones y responsabilidades en sectores como radioscopia, carga aérea o seguridad electrónica sin reconocimiento económico suficiente; solo responde a una necesidad para resolución de una problemática actual.

La CIG mantiene la propuesta de equiparar al alza el plus de peligrosidad, recuperar el plus de transporte y vestuario en 15 pagas y crear nuevos pluses que reconozcan las cargas reales de trabajo y hagan un sector atractivo, al que incorporar nuevo talento.

6. Propuestas que se limitan a reproducir derechos legales.

Muchas medidas se limitan a trasladar al convenio sentencias o normativa vigente. No son avances reales, sino obligaciones ya existentes.

Presentar mínimos legales como concesiones es inaceptable y profundamente desleal en una negociación colectiva.

La CIG mantiene la exigencia de 3 días retribuidos de asuntos propios y una mejora real de permisos y licencias.

7. Falta de compromisos firmes en cuestiones estratégicas.

En materias clave como coeficientes reductores o clasificación profesional, la propuesta se limita a crear comisiones de estudio sin plazos ni garantías. En relación con la jubilación parcial vinculada al porcentaje de absentismo, traslada la responsabilidad empresarial a la plantilla, utilizando el absentismo como elemento penalizador, cuando este responde al envejecimiento, la carga de trabajo y la falta de medidas preventivas. El resultado es la ausencia de garantías reales de aplicación dado que los porcentajes propuestos pueden impedir en la práctica el acceso efectivo a esta modalidad de jubilación. No existe interés en apostar por el relevo generacional, desaprovechando una herramienta clave para rejuvenecer plantillas y reducir el desgaste físico y psicosocial.

Esto demuestra una clara falta de voluntad para abordar los problemas estructurales del sector.

8. Descompensación global de la propuesta.

En conclusión, se exige esfuerzo, flexibilidad y adaptación constante a las plantillas, mientras se ofrecen mejoras económicas mínimas, diferidas y condicionadas.

Existe una desproporción evidente entre lo que se pide y lo que se ofrece. El resultado es una propuesta injusta, regresiva y socialmente irresponsable.

La CIG considera que este acuerdo no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo, no mejora de forma sustancial las condiciones laborales y no responde a las necesidades reales del sector, por lo que no podemos asumir y desaprobamos el acuerdo en este sentido.

La CIG mantiene que la vía estatal está agotada, se comprueba cómo se abandonó de forma muy temprana y rápida la plataforma unitaria estatal, solamente para responder los intereses empresariales, y considera que esto no es populismo ni querer tener más protagonismo en las redes: es la realidad. Finaliza señalando que la única salida real pasa por la negociación de un convenio gallego, adaptado a la realidad del sector y a las demandas de las personas trabajadoras.

QUINTO. – ELA se reitera en todas y cada una de las manifestaciones realizadas en las reuniones anteriores, considerando totalmente insuficiente el incremento salarial propuesto en esta mesa negociadora; debemos ligar el salario base del convenio a un salario mínimo interprofesional, (1.500 euros para este 2026 que es lo que solicitamos en Euskadi), que dignifique a un sector que siempre se ha considerado esencial, (salvo cuando a la patronal le toca proponer mejoras al colectivo), el Salario Mínimo es una herramienta clave para la cohesión social y puede sacar de la

pobreza a miles de trabajadores y trabajadoras con condiciones laborales precarias. Siendo inaceptable este acuerdo en todos sus términos.

Cree que se ha perdido la oportunidad para la mejora del sector y la incorporación de nuevos trabajadores. Este acuerdo va a hundir definitivamente este sector ya totalmente precarizado, y hará que no sea atractivo para que se realicen nuevas incorporaciones; incluso los que actualmente están trabajando buscan otras alternativas mejor remuneradas y con mejores condiciones.

Desde ELA denunciarnos que no se afrontan los problemas reales del sector, su reconversión, la actualización y modernización, un incremento económico acorde a la realidad que vivimos, una reducción de la jornada efectiva para poder conciliar, la incorporación de nuevos profesionales y la solución del envejecimiento de las actuales plantillas. En definitiva, este convenio es un maquillaje para perpetuar esta precariedad a la que ya estamos sometidos por 4 años más.

Igualmente considera pertinente exigir un nuevo redactado del “Art 80 Concurrencia de convenios”, para ajustarlo al vigente Art 84.3 y 84.4 del Estatuto de los trabajadores.

Para ELA la vía de la negociación estatal está agotada, por lo que reivindica la apertura de una negociación en la Comunidad Foral Navarra y la Comunidad Autónoma del País Vasco.

SEXTO. - El representante de APROSER inicia su intervención con su agradecimiento expreso a las organizaciones sindicales que han manifestado su voluntad de suscribir el acuerdo final, por su actitud responsable, su capacidad de diálogo y su voluntad de alcanzar un marco equilibrado y viable.

Manifiesta que su aportación ha sido clave para construir un nuevo convenio sectorial que aporta estabilidad, certidumbre y seguridad jurídica al sector, compatibilizando la mejora de las condiciones laborales con la sostenibilidad económica de las empresas.

Seguidamente, traslada que, como no podría ser de otra manera, respeta la posición de las organizaciones sindicales que han decidido no suscribir el acuerdo, agradeciendo igualmente su participación en el proceso negociador y las aportaciones realizadas a lo largo del mismo, dado que sus planteamientos han contribuido al debate colectivo y al análisis de las distintas posiciones, aun cuando no haya sido posible alcanzar un consenso final.

Añade, a este respecto, que, no obstante, espera poder constatar que las detalladas propuestas que se han traído a esta Mesa de Negociación por parte de ambas organizaciones puedan ser asumidas y materializadas en futuras negociaciones para otras actividades dentro del sector servicios.

Prosigue su intervención reconociendo el compromiso y la lealtad institucional del resto de organizaciones patronales, y de sus empresas representadas, que han actuado con generosidad, responsabilidad sectorial y visión de futuro, resaltando que la unidad patronal demostrada refuerza la solidez del acuerdo alcanzado y envía un mensaje claro de estabilidad, coherencia y responsabilidad al conjunto del sector y a todos sus intervinientes.

Concluye reiterando su agradecimiento a todas las partes representadas en la Mesa de Negociación, órgano que hoy concluye su importante cometido.

SÉPTIMO. - Desde ASECOPS se inicia su intervención señalando su reconocimiento sincero al importante trabajo realizado por la bancada sindical, destacando que alcanzar un acuerdo en el contexto actual requiere un esfuerzo significativo. Manifiesta la voluntad de acercar posiciones para avanzar en la presente negociación, exponiendo las posiciones defendidas por las empresas a las que representa, y agradece igualmente a las organizaciones que han contribuido con sus aportaciones al proceso negociador pese a no haberlo suscrito.

Subraya, asimismo, el esfuerzo y la madurez mostrados por la parte empresarial, con una hoja de ruta centrada en aspectos estructurales, priorizando la consolidación del sector como servicio esencial y la búsqueda de mejores condiciones para las personas trabajadoras, así como la visibilización de medidas orientadas a incorporar nuevos profesionales, atraer y retener talento, todo ello preservando la sostenibilidad de las empresas.

Añade que, desde el inicio de la negociación, se ha apostado por avances en materia de conciliación como elemento clave para atraer y retener talento, siempre desde la premisa de la sostenibilidad empresarial, señalando que la propuesta final respeta ese equilibrio entre la mejora de las condiciones de las personas trabajadoras y la viabilidad de las empresas.

Concluye indicando que el convenio alcanzado constituye un marco sólido para dar por concluida la negociación, incorporando mejoras y garantizando, al mismo tiempo, la operatividad del sector.

OCTAVO. - Desde la Federación Española de Empresas de Seguridad se quiere expresar su satisfacción por el acuerdo alcanzado en el seno de esta Mesa Negociadora entre APROSER, ASECOPS y la propia FES con UGT, CCOO y USO, que culmina un proceso intenso de diálogo y negociación colectiva, lamentando que no haya sido suscrito por el resto de organizaciones sindicales, a las que se agradece su participación en la Mesa.

Este acuerdo, a su juicio, representa un paso importante para el sector de la seguridad privada, al dotarlo de un Convenio Colectivo estable, actualizado y asumible por todos los actores, siendo fruto del esfuerzo compartido de las organizaciones empresariales y sindicales.

FES quiere poner en valor que las pequeñas y medianas empresas, que constituyen la base mayoritaria del tejido empresarial del sector y generan una parte muy relevante del empleo, han podido volver a tener una participación activa y una voz propia en la negociación del Convenio.

En particular, y por destacar algún aspecto, considera un logro significativo que el acuerdo incorpore la progresividad en la revisión salarial, un elemento esencial para las PYMES, que permite compatibilizar la mejora de las condiciones económicas de las personas trabajadoras con la viabilidad de las empresas y la estabilidad del empleo en un sector con márgenes tan ajustados y con una elevada exposición a la contratación pública.

Este acuerdo ha sido posible también gracias a la responsabilidad negociadora de todas las partes que terminarán firmando el Convenio. En el caso de FES, ello ha implicado priorizar el consenso, dejando al margen determinadas pretensiones legítimas, con el convencimiento de que el interés general del sector exigía cerrar este acuerdo.

Se es consciente de que el sector sigue teniendo retos pendientes y cuestiones estructurales que deberán abordarse en el futuro. FES manifiesta desde ahora su disposición a seguir trabajando en esa línea, desde el diálogo y la cooperación, por el bien de las empresas y de las personas trabajadoras.

Por último, se quiere reconocer el trabajo desarrollado en esta Mesa y la actitud constructiva que ha permitido alcanzar este acuerdo y reiterar el compromiso de FES con seguir participando y avanzando en un marco de relaciones laborales equilibrado, sostenible y estable.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.15, horas, se levanta la sesión con la firma de los asistentes, en prueba de su conformidad con el contenido de la misma.