

PLATAFORMA CONJUNTA DE COMISIONES OBRERAS DEL HÁBITAT, FeSMC-UGT Y FTSP-USO PARA LA NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE SEGURIDAD.

- **VIGENCIA:** Entendemos que la situación actual nos demuestra la necesidad de abordar una serie de cambios estratégicos y estructurales en el sector, lo cual a nivel de convenio colectivo conllevaría la necesidad de abordar un convenio de varios años de duración que permitiese en todas sus facetas el desarrollo de un sector que sigue siendo excesivamente reacio al cambio y que cada vez resulta menos atractivo para las personas trabajadoras por muy diversas circunstancias, entre ellas las condiciones laborales derivadas del convenio, las cuales necesitan un avance importante. En cualquier caso ante las incertidumbres dibujadas desde la parte patronal y dado que su voluntad es únicamente centrar una negociación para el año 2022 intentamos construir la plataforma sobre esa premisa.
- **INCREMENTOS TÉRMINOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO.** Subida de todos los conceptos para el año 2022 de un porcentaje del 4 % que está en el entorno del IPC previsto. Este incremento resulta necesario para mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras del sector, y marcar el camino de futuros incrementos.
- **COEFICIENTES REDUCTORES.** Acuerdo para trasladar a la Administración la propuesta de la atribución de coeficientes reductores para el personal del sector en términos similares a los de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, de tal modo que se posibilite la anticipación de la edad de jubilación.
- **ESTRUCTURA SALARIAL.** Modificación de la misma de modo que tanto el plus de transporte como el plus de vestuario pasen a formar parte del salario base.
- **PLUS DE FIN DE SEMANA Y FESTIVO.** Universalización del plus para todas las personas que regulan sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo.
- **PLUS DE JEFE DE EQUIPO.** Fijar el valor unitario del 10% del Plus de Jefe de Equipo.
- **PLUS DE PELIGROSIDAD.** Incremento progresivo del plus de peligrosidad mínimo para todos los vigilantes de forma que se vaya equiparando al importe del plus de peligrosidad para el vigilante armado.
- **OTROS PLUSES.** Incorporación al convenio de Pluses específicos por los siguientes conceptos: conducción, idiomas, canero, acudas, turnicidad, hospitalario, infraestructuras críticas. Reapertura de la Mesa con Fomento para abordar los pluses de AENA, ADIF, etc.
- **JORNADA DE TRABAJO.** Reducción de la jornada anual a 1774 horas y entrega de cuadrante mensual con una antelación mínima de 10 días a su inicio con el fin de conciliar la vida familiar y laboral.

- 1 DÍA DE PERMISO RETRIBUIDO POR ASUNTOS PROPIOS CON CONSIDERACIÓN DE LAS HORAS EMPLEADAS COMO TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.
- INCLUIR PERMISO RETRIBUIDO PARA ASISTENCIA A CONSULTA MÉDICA CON MENORES DE EDAD.
- DÍA DE INICIO DEL CÓMPUTO DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS. Aclarar que los permisos empiezan a disfrutarse el primer día que el trabajador debiera acudir a su puesto de trabajo según su cuadrante.
- HORAS EXTRAORDINARIAS. Abono durante el mes de su realización o a más tardar al mes siguiente de su realización. No posible diferir su abono a la realización de la jornada anual por la persona trabajadora.
- CLAUSULA DE ACTUALIZACIÓN SMI. Introducción de una clausula que regule de forma automática la adecuación de los salarios al SMI.
- SUBROGACIÓN. Mejoras de redacción que garanticen la subrogación de la totalidad del personal y el mantenimiento de los puestos de trabajo y todas las condiciones laborales de los trabajadores/as afectados por la subrogación. Incluir en todo caso al relevista y el personal en situación de jubilación parcial como objeto de subrogación, así como aclarar otros supuestos potencialmente conflictivos (representantes de los trabajadores).
- VACACIONES. SUBROGACIÓN. La empresa saliente abonará la parte de vacaciones que le corresponda a cada trabajador hasta la fecha de la subrogación, estando obligada la empresa entrante a la concesión del disfrute de las vacaciones correspondientes por los dos períodos y al abono solamente de la parte que le corresponda según el tiempo de servicio en la misma. En caso de subrogación, las empresas habrán de respetar el calendario vacacional establecido.
- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS Y VIGILANCIA DE LA SALUD. Mejora de los mismos y establecimiento de Pluses de riesgo biológico, de penosidad y toxicidad para determinados puestos de trabajo (Hospitales, centrales nucleares, industrias químicas de riesgo,...). Mejora de todo el texto relativo a salud laboral y prevención de riesgos.
- UNIFORMIDADES ESPECIALES. Precisar que los trabajadores que presten servicios con uniformidades especiales recibirán las prendas idóneas para el desempeño de los mismos.
- PAGO DEL SALARIO. El pago del salario se efectuará de tal modo que dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes el trabajador tenga a su disposición el importe íntegro del mismo.
- ACLARACIÓN Y ACOTAMIENTO DEL CONCEPTO DE MACROCONCENTRACIÓN URBANA. De tal modo que se limite el radio de las mismas y se concreten compensaciones

económicas para los desplazamientos pues se está utilizando de forma irregular para “castigar” enviando a realizar servicios a grandes distancias incrementando aún más la dificultad de conciliación de la vida personal y familiar.

- ANTICIPOS. Derecho a los anticipos por el trabajo ya realizado hasta el 90% del importe ya generado de la mensualidad en curso y el importe ya devengado y no abonado de las pagas extraordinarias.
- FUNCIONES DE NIVEL SUPERIOR. Si un trabajador supera los tres meses ininterrumpidos realizando funciones de nivel funcional superior consolidará el salario de dicho nivel funcional sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de dicho nivel funcional.
- MANTENIMIENTO DE EMPLEO. Obligación de mantenimiento del volumen de plantilla de las empresas que cuentan con personal del Grupo V del art. 28 (personal de seguridad electrónica) mientras mantengan o incrementen su cartera de clientes o volumen de negocio, de tal forma que pueden subcontratar sus servicios con personal ajeno solo para atender el exceso que el personal propio de plantilla no pueda cubrir.
- REGULACIÓN EN MATERIA DE DESCONEXIÓN DIGITAL.
- ACTUALIZACIÓN DE REGULACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD.
- INCORPORACIÓN DE LOS ACUERDOS ALCANZADOS EN COMISIÓN PARITARIA SOBRE INTERPRETACIÓN DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO.
- MEJORAS DE REDACCIÓN Y ACLARACIÓN DE ARTÍCULOS QUE GENERAN SITUACIONES DE CONFLICTO EN EL DÍA A DÍA.