

**ACTA N.º 5**

Siendo las 9.30 horas del 5 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.** – Inicia su intervención el representante de APROSER comentando que su Organización había estado muy atenta a los mensajes de las concentraciones de septiembre y que parece obvio que todos tenemos que hacer un nuevo esfuerzo de acercamiento de posiciones, y en especial considerando que no hay un peor escenario posible que no tener un nuevo Convenio Colectivo que inicie su vigencia el 1 de enero del 2023.

Y que dentro de ese esfuerzo necesario por parte de todos al que acababa de hacer alusión, señala que APROSER estaría en disposición de asumir un rol más de patronal sectorial que de asociación de empresas, y plantearse la posibilidad de cambiar el enfoque de valorar los incrementos salariales desde la perspectiva de máximos gastos asumibles, a pasar a considerarlos como una inversión necesaria para la mejora del sector y de sus profesionales.

En justa reciprocidad, prosigue en su exposición, APROSER va a solicitar acuerdos razonables, con la misma finalidad, para dar solución a las principales problemáticas que ha venido exponiendo desde el inicio de la negociación, y que unas tendrán que solucionarse de forma directa en este mismo proceso, y para otras confía en la buena predisposición de la representación social para ir las resolviendo a lo largo de los próximos cuatro años de estabilidad sectorial y paz social que proporcionaría la firma de un nuevo Convenio.

Comenta seguidamente que APROSER no va a insistir más en temas ya expuestos anteriormente, como las experiencias recientes observadas en las firmas de Convenios o en las que están en negociación, porque con seguridad las Organizaciones de la representación social ya las están gestionando directamente o las está siguiendo con la máxima atención como puntos de referencia. Anuncia que tampoco insistirá en las recomendaciones expresadas de CEOE al respecto de porcentajes de incremento moderados, no cláusulas de actualización salarial e inclusión necesaria de medidas de incremento de productividad, porque seguro que la representación social las tendrá en cuenta a la hora de valorar en su momento las propuestas de APROSER y compararlas, además, con las de otras patronales del sector servicios fuera del ámbito de la seguridad privada.

Pero que sí cree que procede recordar que, además de la CEOE, también hubo recomendaciones genéricas conjuntas de Sindicatos Mayoritarios que se explicitaron en un comunicado conjunto del 12 de mayo actual, y que en este documento ya se era consciente de la evolución del IPC, apuntando una inflación interanual prevista para 2023 y 2024 de entre el 2% y el 3% cada uno de ambos años, porcentajes que son prácticamente los que hoy se siguen manteniendo por la mayoría de analistas (un 2,4% para 2023 y un 2% para 2024), y por el Banco de España (un 2,6% en 2023 y un 1,8% en 2024), en cualquier caso un incremento acumulado inferior al 5% en el periodo 2023-2024, y que desde estas previsiones asumidas, se adoptaron unos acuerdos resumidos en 5 puntos que partían de dar impulso a la negociación colectiva.

Añade a este respecto que en lo referente a las consideraciones sobre incrementos salariales que se citaban en este documento, se explicitaba que, siendo conscientes de la diversidad de sectores, y por lo tanto con las matizaciones que fueran obvias, se recomendaba no suscribir Convenios por debajo de un incremento salarial mínimo de referencia del 2,5% para 2023, y del 2% para 2024, y, por otra parte, el compromiso de sí firmar aquellos convenios colectivos que, o bien recogieran incrementos salariales que garantizaran el poder de compra en base a las previsiones conocidas

(que son las que se citaban anteriormente), o bien que recogieran cláusulas de revisión salarial con el mismo objetivo en el supuesto de que los porcentajes aplicados estuvieran por debajo de dichas previsiones.

Refiere que a APROSER le pareció en su momento un planteamiento muy coherente porque, entre otros motivos, incentivaría a unos sectores a formular propuestas más sustanciales, con un efecto más inmediato para las personas trabajadoras y por lo tanto sin necesidad de compromisos a futuro, pero, a la vez, daba la alternativa a que en otros sectores se pudiera optar por la asunción de cláusulas de actualización que le permitiesen adecuar su nivel de gasto a un calendario de compromisos preestablecidos.

Señala seguidamente que, a este respecto, y por lo que comentaba al inicio de su intervención en lo referido a estudiar dar prioridad al concepto inversión sobre el de gasto, APROSER podría realizar una propuesta de porcentaje de incremento acumulado en los próximos cuatro años que estuviera por encima de cualquier previsión de evolución del IPC interanual en el mismo periodo, por lo que no sería necesario adquirir mayores compromisos a futuro, pero no obstante, y a la vez, como ya comentó en la sesión anterior, por parte de APROSER se estaría también en disposición de introducir algún tipo de cláusula de actualización, siempre que esto fuera determinante para consensuar otras materias que posibilitaran el buen fin de la negociación.

Añade que, entre esas materias, y una vez eliminada de la plataforma de APROSER cualquier planteamiento que girase alrededor del tratamiento de los devengos por antigüedad, se encuentra, por una parte, la regulación en el Convenio de seguridad privada del sistema de complementos por I.T. y que lo que se va a proponer no es desproteger a las personas en situación de I.T., porque el Convenio de seguridad privada respeta las condiciones que establece la normativa de seguridad social e incluso las mejora, y las seguirá globalmente respetando.

Precisa que lo que se persigue es una redistribución de complementos de tal manera que, preferiblemente, se incremente la cobertura de las bases en determinados procesos de mayor duración y se desincentiven, que no quiere decir que se desprotejan, parte de las bajas de escasa duración, procurando reducir, en la medida de lo posible, la tasa de absentismo no justificado.

Y, por otra parte añade, que se van a proponer medidas referidas a la regulación laboral en la actividad de Transporte de Fondos y Gestión del Efectivo, medidas que minimicen el impacto de la problemática ya a estas alturas de todos conocida, y que lejos de pretender eliminar la garantía de jornada mínima, lo que se propone es dotar de cierta flexibilidad el desarrollo de la actividad, tal como ya sucede en el resto de áreas de la Seguridad Privada, flexibilidad absolutamente necesaria para ir adaptando la actividad a las nuevas necesidades demandadas por los clientes.

Precisa que al finalizar la sesión de Mesa, se remitirán las propuestas concretas referidas a estas dos materias, junto con textos sobre otras materias en las que ya hubo avances en su momento en la Comisión de Redacción y que fueron demorados hasta poder debatirlas dentro de un Convenio de mayor duración que los últimos suscritos, y que también se remitirán otros textos, los más urgentes, que considera APROSER que se deben recoger en el nuevo Convenio y que se derivan, en especial, de los contenidos modificados en la última Reforma Laboral.

Avanza en su exposición que, entendiendo todo lo anterior como factible y objeto de acuerdo debidamente suscrito siempre antes del 15 de octubre actual, APROSER elevaría su anterior oferta de incremento salarial para el periodo 2023 a 2026, accediendo igualmente a que, del porcentaje de distribución anual, el más elevado se produjera en el primer año de vigencia del convenio, condición ésta que se había trasladado a la representación empresarial reiteradamente como línea roja inamovible, cifrando estos porcentajes de incremento en un acumulado del 13,5%: un 4% en 2023, un 3,5% en 2024, un 3% en 2025 y un 3% en 2026.

En cuanto a la cláusula de actualización, a la que hizo referencia con anterioridad en cuanto a su posible inclusión, si es que fuera determinante para consensuar otras materias que posibilitaran el buen fin de esta negociación, traslada que APROSER podría aceptar introducir un texto que

relacionase el incremento salarial que se produzca en el periodo de vigencia con el incremento del IPC en dicho periodo, de tal manera que pudiera existir una actualización salarial de hasta un 1%, en el supuesto de que el IPC acumulado del periodo fuese superior a los incrementos salariales acumulados pactados para el mismo periodo (2023-2026), y que, en este supuesto, con efectos 1 de enero de 2027 se incrementarían, en el rango resultante del porcentaje máximo citado, los salarios contenidos en el Anexo Salarial y de otras retribuciones fijados para el año 2026, y que, en cualquier caso, esta actualización no tendría efectos retroactivos y constituiría las remuneraciones de partida del año 2027.

Traslada que la formulación exacta y más completa a este respecto también se haría seguir inmediatamente finalizada la sesión de mesa en curso.

Concluye su intervención haciendo un especial hincapié en que, tal como APROSER ha enfatizado en varias ocasiones anteriores, sería imprescindible materializar un acuerdo, en todas las materias planteadas, antes del 15 de octubre, por lo que su intención sería hacer los máximos esfuerzos para llegar al mismo en la próxima sesión de mesa prevista para el 7 de octubre, para que posteriormente se llevasen a ratificar, en su caso, a la mayor brevedad posible para poder cumplir con un calendario que para APROSER es inaplazable.

**SEGUNDO.** – ASECOPS manifiesta que mantiene desde el inicio de esta negociación colectiva que es necesario adoptar una actitud realista, positiva y responsable para conseguir un acuerdo razonable y equilibrado, entendiendo que es la forma más eficiente para llevarlo a cabo.

Considera que la situación en la que estamos inmersos es compleja y dura para todos. Cada una de las partes que constituyen esta Comisión Negociadora tiene sus propios enfoques, pero no está de más saber que cualquier resultado que se consiga por una de las partes dejando a la otra en mala situación, se aleja del objetivo de lograr un acuerdo razonable y equilibrado.

Por otra parte, señala que uno de los temas sobre los que hay consenso entre patronal y sindicatos es en la duración del convenio, fijada en 4 años. A juicio de ASECOPS este plazo debe emplearse para tomar las medidas estructurales necesarias y de adaptación resultantes (teniendo en cuenta la elevada media de edad actual de los recursos humanos -en torno a los 47 años -, la definición e incorporación de los nuevos perfiles y categorías profesionales, la obsolescencia sobrevenida, la evolución tecnológica, las soluciones de seguridad emergentes, las adaptaciones a la última reforma laboral y las tendencias del mercado de este sector, entre otras cuestiones) que deben incluirse en la confección de un nuevo Convenio en el que tengan su lógico encaje.

Para ASECOPS es muy importante que el nuevo Convenio no sea una mera sustitución del vigente, sino que se enfoque desde una visión estratégica del sector, en el que se parta de la realidad actual otorgándole un mayor protagonismo a la formación, tanto a la específica de los nuevos perfiles como a la formación en alternancia y a la formación para la obtención de la práctica profesional, imprescindibles para el rejuvenecimiento del sector.

Igualmente, el próximo convenio 2023-2026 debe plasmar el nuevo modelo de seguridad privada, previamente definido, consensado y aprobado.

Alude a que se está atravesando por una situación económica y social muy difícil y se debe resolver a través de medidas eficientes y no con otras que agraven más el problema, poniendo en situación de alto riesgo a muchas empresas del sector, tanto pequeñas, como medianas y grandes, que aun estando perfectamente gestionadas, se están viendo gravemente afectadas por la disminución del PIB, por el incremento del precio del dinero, por el aumento de la inflación (IPC), por el previsible aumento de los concursos de acreedores, por la elevada tasa de morosidad, por el incremento del coste de la energía, y por el encarecimiento de las materias primas, entre otros.

E indica que, paralelamente, hay que indicar que el mercado de seguridad privada está estructurado, en estos momentos, en el 53% en actividades de vigilancia, el 40,4% en instalación, mantenimiento y CRA, y el 6,6% el transporte de fondos. Como dato significativo para una reflexión

de la evolución del sector, conviene reseñar que la evolución de los contratos de gestión de alarmas pasa de 1.845.305 en 2017 a 2.761.842 en 2021. Revela que el aumento de instalaciones, mantenimientos y contratos de gestión de alarmas pueden estar sustituyendo a las funciones de vigilancia.

Ante este escenario considera que los empresarios actúan con la diligencia y prudencia exigibles con el fin de no incurrir en costes inasumibles que supongan por sí mismos un desequilibrio para la viabilidad y sostenibilidad de su empresa. De no ser así, se podría provocar, directa o indirectamente, su cese en la actividad, con la correspondiente repercusión en el empleo. Además, la disminución de empresas supone que la competencia se reduzca, hecho poco recomendable desde una posición de libre mercado y competencia en el sector.

Tras lo argumentado, desde ASECOPS se quiere participar que puede haber un alto nivel de riesgo de perder un gran número de empleos y que disminuyan las inversiones y la creación de nuevas empresas en el sector de la seguridad privada, si no se alcanza un acuerdo equilibrado y razonable para todos, para lo que se requiere evitar imposiciones.

En concordancia con todo lo expuesto anteriormente, conviene traer a colación que, en el día de ayer, 4 de octubre, aparecía una noticia en los medios referida al incremento salarial de los empleados públicos que expresaba: Hacienda pacta con CC OO y UGT que los sueldos de los empleados públicos suban hasta un 9,5% en tres años.

El acuerdo, al que de momento, no se ha sumado CSIF, es el siguiente:

- 2022=3,5%,
  - 2023=2,5% + 0,5%, si el IPC acumulado de 2022 y 2023 supera el 6% y otro 0,5% si el PIB de 2023 supera el 5,9%.
  - 2024=2% + cláusula de revisión del 0,5%, si el IPC acumulado de 2022, 2023 y 2024, supera el 8%.
- Total: un 8% con posibilidad de llegar hasta el 9,5% en tres años.

ASECOPS valora esta posición de CCOO y de UGT como razonable y equilibrada, pudiendo tomarla como ejemplo en la presente negociación y trasladarla a los tres primeros años del convenio (2023, 2024, 2025), quedando pendiente de fijar el incremento para 2026.

**TERCERO.** – FeSMC-UGT inicia su intervención lamentando llegar a una nueva reunión donde APROSER y ASECOPS siguen sin ser capaces de presentar propuestas conjuntas. Esta situación, después de sus intervenciones, conduce a una mayor preocupación al observar que también evidencia modelos distintos de enfoque sectorial.

FeSMC-UGT entiende que la propuesta planteada por ASECOPS se refiere a la situación económica que sufre actualmente las empresas y se olvida totalmente de la situación económica que en la actualidad sufren las personas trabajadoras de este país y en particular las de la seguridad privada.

FeSMC-UGT vuelve a insistir que cualquier transformación del sector debe ser cimentada desde el mantenimiento del empleo y desde la necesidad de subir los salarios. Poner como pretexto, entre otros, la situación del transporte de Fondos, para FeSMC-UGT es tanto como decir que 3.000 familias de este país, cuyas personas trabajadoras dependen del convenio sectorial, deben quedarse al margen de la negociación.

Señala que, para su organización, el problema del sector nunca han sido las subidas salariales. Las políticas comerciales llevadas a efecto por determinadas empresas con la complicidad del cliente público y privado son las culpables de una situación de un sector tremendamente deteriorada donde las personas trabajadoras merecen, ahora más que nunca, subidas de salarios y garantías de empleo.

Afirma que eso es lo que su organización seguirá trasladando a la mesa y a la calle si es preciso.

FeSMC-UGT, sobre la intervención de APROSER indica que es más necesario centrarse en intentar negociar el convenio que depende de esta mesa que analizar otros convenios en forma sesgada o introducir artículos de opinión donde vuelven a situar en principio los mismos argumentos que la CEOE.

Sobre la propuesta planteada por APROSER, por parte de FeSMC-UGT se coincide en cuanto a la vigencia del convenio. Sobre la propuesta económica queda lejos de la planteada en la plataforma conjunta por UGT, CCOO y USO, la cual mantiene e invita a las asociaciones patronales a una nueva reflexión sobre la misma.

Sobre la situación de IT y Transporte de Fondos señala que analizarán las propuestas planteadas, pero ninguna que lleve a una pérdida directa de derechos. Vuelve a insistir que analizar la situación del Transporte de Fondos debe quedar basado en la empleabilidad y en la adaptación al cambio y merece una mesa específica para, en forma sosegada, poder abordar una situación compleja.

FeSMC-UGT sigue insistiendo en la creación de una mesa de anticipación al cambio que sea capaz de abordar temas vinculados con el empleo ante la transformación tecnológica y finaliza su intervención aludiendo a la intención inequívoca de su organización de seguir negociando para alcanzar un acuerdo que permita obtener un convenio, pero no cualquier convenio.

**CUARTO.** – Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención agradeciendo a los compañeros y compañeras del sector su participación en las concentraciones conjuntas desarrolladas a lo largo de todo el territorio nacional que han puesto de manifiesto su absoluto descontento sobre las propuestas planteadas en el proceso negociador por la representación empresarial.

Añade, a continuación, que en esta reunión constata la existencia de un escenario más complicado todavía, por existir una división de la posición patronal sobre las propuestas a plantear y, lo que es más preocupante, sobre el devenir del convenio y del modelo de sector.

ASECOPS ha afirmado que es necesario un acuerdo equilibrado y razonable, y entiende que a esos exactos parámetros corresponde la plataforma reivindicativa de la representación sindical conjunta, que lejos de lo dicho en otros foros plantea incrementos reales, acordes a la situación económica actual e imprescindibles con el punto de partida a tomar, que no es otro que el texto actual del convenio colectivo del sector y las retribuciones del mismo. Para su organización, lo que no es razonable ni equilibrada es la pretensión de ASECOPS de comparar sólo los incrementos salariales respecto de acuerdos en otros ámbitos donde adicionalmente al salario se incorporan otras muchas condiciones de trabajo mucho más favorables para los trabajadores.

No se puede dar una respuesta concreta sobre una propuesta empresarial meramente esbozada. En todo caso, hay elementos que pueden comentarse y en ese contexto se saluda que APROSER se acerque en la propuesta económica, si bien vinculándolo a movimientos en transporte de fondos e IT que, a priori, no son asumibles por esta parte. Recuerda que en transporte de fondos hay una realidad que funciona con acuerdos en las delegaciones, modelo que entiende no debe alterarse, y que, en todo caso, el planteamiento ha de ser en la línea de avanzar en la viabilidad futura de las nuevas realidades que el sector tiene que acometer. Respecto a la IT, manifiesta que será preciso analizar la propuesta que se remita desde la parte empresarial, dado que se alude genéricamente a una redistribución, pero tendrá que valorarse en su conjunto si la propuesta es viable o no, recordando que es necesario que no contemple aspectos regresivos.

A continuación, quiere centrarse en la propuesta económica de APROSER, por ser lo más concreto a valorar. Recuerda que en la plataforma conjunta se planteaban dos líneas de actuación diferentes; por un lado, unos incrementos fijos y por otra parte una cláusula de garantía salarial. Respecto a los porcentajes de incremento, la propuesta patronal sigue estando alejada del 16% que se planteaba por su parte, y del mismo modo la propuesta no cumple otras de las premisas y es que el aumento para el año 2023 sea especialmente significativo; recuerda que se propuso un 8%, 4%, 2% y 2% para los cuatro años y con lo planteado por APROSER esa premisa no se cumple. Añade, también, que la otra petición era una cláusula de revisión para mantener el poder

adquisitivo, mientras que lo que se ha planteado por APROSER es una cláusula de actualización que podría, en todo caso, ser valorada siempre que los incrementos ya fijados estuviesen en la línea de ese 16%, y el diferencial a aplicar fuese superior al planteado, en la línea de lo que se ha hecho en otros procesos de negociación. En todo caso, puntualiza que es preciso insertar en el convenio una cláusula de revisión o actualización que sea operativa y que no afecte al año siguiente de negociación actuando como excusa para el inicio retardado de la negociación y la imposibilidad de incrementar los costes una vez iniciado el año. Entiende que esa situación perjudicial podría tener lugar con una cláusula de revisión que no pudiera calcularse con antelación como premisa para los siguientes años de negociación.

Finaliza su intervención señalando que analizará los documentos concretos planteados desde APROSER, recordando que en lo relativo a la adaptación a la reforma laboral, con independencia de los aspectos comentados en la comisión técnica de redacción, había diversos aspectos relevantes pendientes de concreción. Y, en todo caso, manifiesta que dará respuesta concreta a la misma, intentando presentar, en su caso, textos alternativos a los que se le remitan para intentar hacer más productivas las reuniones hablando de textos concretos.

**QUINTO.** – FTSP-USO alude inicialmente a que, pese a que constata que no hay una plataforma unificada por la representación empresarial, considera pertinente realizar dos reflexiones.

Por una parte, en relación con lo manifestado por APROSER reitera que su organización plantea una mejora de derechos no contemplada por APROSER, por lo que considera los planteamientos de esta organización empresarial como no asumibles. Le solicita una oferta económica superior y manifiesta que, en todo caso, analizará detalladamente la propuesta que se plantee a la Mesa.

Por otra parte, en relación con la posición de ASECOPS que alude a la necesidad de un acuerdo razonable y equilibrado, ello es de extrema dificultad en un sector que se sitúa en el umbral de la pobreza y que se ha convertido en un sector residual, que tiene que atraer a nuevos candidatos al sector. Entiende que bastaría para ello que simplemente las empresas de seguridad trasladen a sus proveedores, que al tiempo son sus clientes, los mismos incrementos desorbitados que a ellas les han sido trasladados en los últimos meses por quienes en definitiva son los usuarios de los servicios de seguridad.

**SEXTO.** - ELA inicia su intervención remitiéndose a lo ya expresado en reuniones anteriores, en cuyo tenor se reafirma su posición. En términos generales, se constata una fase de empobrecimiento de la clase trabajadora afectada por el incremento significativo tanto del IPC como del EURIBOR y que al tiempo observa unos beneficios empresariales que se incrementan progresivamente. Es por ello, por lo que asegurar un incremento salarial acorde al del IPC es la única forma de sobrevivir para la clase trabajadora.

Refiriéndose a la realidad del sector de la seguridad privada, considera que, en no pocos casos, es preciso hacer horas extraordinarias para llegar a fin de mes. Y es, por ello, por lo que entiende que las propuestas presentadas a la Mesa se alejan significativamente de lo que podría conducir a una vida digna y por lo que la mejor forma de garantizar dicha dignidad es la apertura de vías de negociación alternativas en las que sea posible alcanzar ese umbral; es decir, negociando en los sitios donde se trabaja, lo que exige una reconsideración del contenido del artículo 80. Recomienda, finalmente, la lectura de los convenios suscritos por ELA en todos estos meses, que en todos los supuestos garantizan el mantenimiento del IPC.

**SÉPTIMO.** - Por parte de la CIG, después de escuchar las propuestas de la parte empresarial APROSER y ASECOPS que, por cierto, constata que siguen sin ponerse de acuerdo, señala que dichas propuestas le parecen a su organización totalmente insuficientes, que no buscan una modernización y adaptación a la realidad del sector, ni se hace atractivo para integrar a nuevos profesionales.

Empezando por la propuesta de ASECOPS, para acordar un convenio razonable y equilibrado, considera que se tiene que empezar por el incremento salarial, por la reducción de jornada, por la

creación de nuevos pluses adaptados a la realidad, la equiparación del plus de peligrosidad, el incremento de los pluses de nocturnidad y festividad, etc.; a partir de ahí puede empezarse a hablar. En caso contrario, poco hay que negociar, y menos con porcentajes de incremento como los propuestos.

En cuanto a la propuesta de APROSER, también reitera lo manifestado anteriormente, pero se centra en esas propuestas concretas que se han trasladado, en relación al incremento salarial. Reitera que la CIG no va a firmar un convenio que no recupere lo perdido y que no garantice el poder adquisitivo de los años de vigencia del convenio, porque la cláusula de garantía salarial en relación al IPC no puede ni debe ir topeada y menos sin carácter retroactivo. En cuanto al absentismo y la redistribución de los complementos de IT, retoma lo ya expresado en la anterior reunión: "no se toca", salvo que sea para incrementarlo. En cuanto a la flexibilidad de jornada de transporte de fondos, no considera factible negociar nada que precarice las condiciones de este personal. Constata que tampoco quieren hablar de demandas tan importantes para el sector como la reducción de jornada, nuevos pluses, equiparación del plus de peligrosidad, prejubilación, etc.

Afirma finalmente que la CIG en su plataforma incorpora medidas concretas que modernizarían y harían atractivo el sector para la incorporación de nuevos profesionales, dando respuesta a las demandas del sector, siendo, en su opinión, una propuesta razonable y equilibrada. No recuperar lo perdido, no garantizar el poder adquisitivo, no querer tocar ningún plus, no incorporar nuevos, no equiparar el plus de peligrosidad, no reducir la jornada, no incrementar el complemento de nocturnidad y festividad, no es una propuesta que se pueda tener en cuenta, porque no es ni razonable ni equilibrada.

**OCTAVO.** – Tras una segunda ronda de intervenciones de las organizaciones empresariales y sindicales que simplemente matizan algunos de los aspectos de lo ya recogido en los anteriores puntos del acta, se fija la próxima reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el viernes 7 de octubre a las 9.30 horas.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 12.25 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 secretaría.

#### **ASISTENTES**

##### **POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:**

###### **APROSER:**

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ  
Doña PILAR ALBACETE REDONDO  
D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO  
D. VICTOR 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. JAVIER POVEDANO URÉS  
D. JUAN PEDRO DEL CASTILLO SERRANO (Asesor)

**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. CARLOS DEL BARRIO QUESADA  
D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO  
D. ABEL MORENO GARCÍA  
D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ (Asesor)  
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  
D. ANDONI IRIONDO OTXOTORENA (Asesor)

**CIG:**

D. PEDRO PÉREZ CARIDE

**SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:**

D. EDUARDO COBAS URCELAY

