

ACTA EXTRAORDINARIA DE SUBSANACIÓN

En Madrid, siendo las 10:00 horas del 26 de agosto de 2021, se reúnen, por vía telemática, de una parte, los representantes de las organizaciones empresariales ANEPSA-ASESAS y AEDDSA-AESA, así como de los sindicatos FeSMC-UGT y CCOO del Hábitat, miembros de la Comisión Negociadora y firmantes del I CONVENIO ESTATAL DE EMPRESAS DE SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES; al objeto de abordar las observaciones remitidas por la Subdirección General de Relaciones Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, notificadas el 18 de agosto de 2021. A tal efecto, las partes adoptan las siguientes modificaciones / aclaraciones:

PRIMERO. - En relación con el punto 1 de la resolución:

1.- Se ha de modificar lo cumplimentado en la pestaña “DATOS BÁSICOS 2”, apartado “Datos relativos de la denuncia del convenio”, punto “2.- El convenio prevé efectos de la denuncia”, ya que han marcado “SI” y que “El convenio seguirá ultraactivo hasta que se firme el siguiente”. Sin embargo, en el Convenio colectivo no se hace referencia a la ultraactividad por lo que la respuesta correcta ha de ser “NO”.

Aclaración: Si bien en el artículo 5 del Convenio Colectivo, relativo a la denuncia, no hace referencia a la figura jurídica de la ultraactividad, la misma y sus efectos se regulan en el artículo 4 – Ámbito temporal –:

*El presente Convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de julio de 2021, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de la figura de la subrogación de servicios regulada en los artículos 19 y 20, que entrará en vigor un mes después de la citada publicación. **Asimismo, el Convenio mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.***

De acuerdo con lo anterior, entendemos que es correcto marcar “SI” en el mencionado punto 2.

SEGUNDO. - En relación con el punto 2 de la resolución:

2.- En el artículo 17 del Convenio -Clasificación según la duración del contrato -, al regular sobre los contratos eventuales para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, se dice lo siguiente: “*en caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes*”.

En cuanto a las prórrogas del contrato eventual artículo 15.1.b) del E.T. establece: “En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima”.

Es necesario que el artículo 17 del Convenio se ajuste a la reproducida disposición legal.

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

*“(...) en caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, **por una única vez**, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.*

TERCERO. -En relación con el punto 3 de la resolución:

3.- En el artículo 18 del Convenio "Periodo de prueba", se establece lo siguiente: "*Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese*".

Al respecto se ha de señalar que el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que: « *Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos*». Esta redacción del texto legal exige, según reiterada doctrina de nuestros tribunales (por todas, sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 5-10-2001 -Ar RJ 2001\9590-), para que opere el período de prueba en el contrato de trabajo, los siguientes requisitos:

- Que se concierte por escrito en el contrato de trabajo. La expresión «*podrá concertarse por escrito un período de prueba*», implica una facultad que como tal, se podrá o no utilizar en los contratos de trabajo y, en el supuesto de que no se haga uso de esta facultad en el contrato de trabajo, ha de entenderse que no existe período de prueba.
- Que la duración del período de prueba esté dentro de los límites que establezcan los Convenios Colectivos.

En definitiva, es necesario el pacto expreso y, en caso de que no se haya concertado expresamente por escrito un periodo de prueba, no puede entenderse que el período de prueba recogido en el Convenio Colectivo que nos ocupa tenga una virtualidad directa, y es que el periodo de prueba "*se ha configurado siempre como un pacto típico en el inicio del contrato, dependiente de la voluntad de empresa y trabajador, a quienes puede interesar o no pactarlo, o puede, como dice la sentencia de contraste, resultar prohibido como consecuencia de trabajos anteriores*" (Sentencia del Tribunal Supremo antecitada, fundamento de derecho tercero).

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

~~*Todo personal de nuevo ingreso será sometido a*~~ *Podrá concertarse por escrito un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.*

CUARTO. - En relación con el punto 4 de la resolución:

4.- En la cláusula 2 del artículo 19, apartado 1.b) viii. del Convenio se utiliza la nomenclatura "maternidad" y "paternidad", que ha de sustituirse por la actualizada "nacimiento y cuidado del menor" sin distinguir por tanto entre progenitores o sexos (Real Decreto-ley 6/2019, de 3 de julio).

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

viii. Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre la persona trabajadora (reducción de jornada, guarda legal, ~~baja por maternidad y paternidad~~ nacimiento y cuidado del menor, excedencias, etc.).

QUINTO. - En relación con el punto 5 de la resolución:

5.- En la cláusula 2 del artículo 19, al regular las obligaciones de la empresa cesante en el servicio, en el apartado 1.c) -Deberá atender, como único y exclusivo obligado- se dice: “ii. La liquidación por todos los conceptos devengados a la fecha de la subrogación, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas”. A continuación, en el apartado 2.b) de la misma cláusula del referido artículo 19 del Convenio, se dice: “Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones”.

Se solicita una aclaración y/o modificación de los párrafos transcritos pues la redacción actual parece contradictoria.

Aclaración: Dichos apartados regulan dos aspectos de las vacaciones (i) pago y (ii) disfrute en los supuestos de subrogación al efecto de evitar conflictos jurídicos.

a) **Pago:** En cuanto a esta materia se establece que cada empresa afectada por la subrogación – entrante y saliente – será responsable de abonar a la persona trabajadora el importe que haya devengado con cada una de ellas con independencia de que, en el momento de la subrogación, aquella aun no haya disfrutado de este derecho:

1. *Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio: (...)*

c) Deberá atender, como único y exclusivo obligado: (...) ii. La liquidación por todos los conceptos devengados a la fecha de la subrogación, incluidas vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva Empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras afectadas.

2. *Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:*

b) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

b) **Disfrute:** En relación con esta materia se protege a la persona trabajadora al efecto de evitar que la subrogación afecte al periodo de vacaciones ya solicitado y acordado con la empresa saliente, obligando a la entrante a respetar aquel

2. *Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:*

b) Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Las personas trabajadoras que, en el momento de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación que realice la empresa cesante el exceso disfrutado, de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada persona trabajadora le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar a la persona trabajadora lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicio para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Para facilitar la aclaración describimos un ejemplo posible:

Persona trabajadora de la empresa XXX con una antigüedad de 01/11/2019, que solicitó en febrero de 2021 vacaciones para todo el mes de agosto de 2021 (31 días naturales, conforme al art. 29.1 del Convenio). No obstante, con efectos del 1 de julio de 2021 pasa subrogado a la empresa YYY.

Pues bien, de acuerdo con la regulación del Convenio Colectivo:

- a) La empresa XXX “saliente”, deberá abonar en el finiquito de la persona trabajadora los 15,5 días devengados y no disfrutados desde el 1 de enero al 31 de junio de 2021.
- b) La empresa YYY “entrante” tendrá que permitir disfrutar de los 31 días de vacaciones en agosto a la persona trabajadora y abonar el salario de los 15,5 restantes que, presumiblemente, devengará desde el 01/07/2021 al 31/12/2021.

SEXTO. - En relación con el punto 6 de la resolución:

6.- En el artículo 25 del Convenio -Traslados-, se dice lo siguiente: *“En los traslados por necesidades del servicio, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades”*. Por tanto, lo que se hace es establecer como causa genérica justificativa para proceder a la movilidad geográfica de trabajadores, *“las necesidades del servicio”* .

El artículo 40.1 del E.T., por su parte, establece lo siguiente: *“El traslado de trabajadores ... a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen”*.

Entendemos que cada traslado de los trabajadores que sea consecuencia de una decisión de la empresa y exija cambios de residencia debe quedar individualmente justificado por alguna de las causas establecidas en el artículo 40.1 del E.T.

Procedemos a realizar las siguientes modificaciones en el texto del convenio:

En los traslados derivados de las causas previstas en el punto 3 anterior ~~por necesidades del servicio, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades.~~ En caso de oposición ~~al traslado~~ por parte de la persona trabajadora ésta acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

~~La persona trabajadora que haya sido trasladada por necesidades del servicio no podrá ser trasladada de nuevo en un plazo de dos años, salvo acuerdo mutuo.~~

SÉPTIMO. - En relación con el punto 7 de la resolución:

7.- En el artículo 29 del Convenio -Vacaciones-, se establece lo siguiente: *“En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que el servicio así lo permita y que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional”*.

A juicio de este centro directivo, la regulación recogida en el primer párrafo del artículo 29.3 del Convenio sobre vacaciones coincidentes con una incapacidad temporal, no se ajusta a la regulación actual del último párrafo del artículo 38.3 del E.T. que establece, para todos los supuestos de coincidencia de una incapacidad temporal con el periodo de vacaciones -salvo por las contingencias contempladas en el párrafo anterior a ese, que el trabajador podrá disfrutar sus vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, sin que se puedan exigir condiciones o establecer limitaciones que no sean las previstas en la citada disposición legal, como la que se incluye en el artículo convencional: *“siempre que el servicio así lo permita”*.

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

3) *En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre ~~que el servicio así lo permita y~~ que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.*

OCTAVO. - En relación con el punto 8 de la resolución:

8.- El capítulo IV del Convenio tiene como título “Licencias, permisos y excedencias y jubilación” (sic). Sin embargo, en este capítulo no se incluye la regulación relativa a jubilación. Se ha de suprimir la referencia a jubilación, o bien incluir su regulación en el referido capítulo del Convenio.

Procedemos a la eliminación de la palabra “jubilación” en el texto del convenio.

NOVENO. - En relación con el punto 9 de la resolución:

9.- En el artículo 35.C) del Convenio al hablar de la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, se alude al artículo 45.1.d) del E.T. La referencia correcta es al artículo 45.1.e) de dicho texto legal,

que establece como causa de suspensión del contrato: *“Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses”*.

Procedemos a modificar el texto del convenio “artículo 45.1 e”).

DÉCIMO. - En relación con el punto 10 de la resolución:

10.- En el artículo 41.8 del Convenio se tipifica como falta muy grave: *“La embriaguez probada dentro de la jornada laboral”*. Falta que podría conllevar la sanción de despido, pero sin que se aluda a la habitualidad y a la repercusión negativa en el trabajo cuya concurrencia exige el artículo 54.1.f) del E.T.

Procedemos a realizar la siguiente aclaración:

En opinión de esta comisión la citada falta es ajustada a derecho y conforme con la normativa laboral, ya que es posible que la mera embriaguez probada dentro de la jornada laboral se regule en el convenio colectivo de aplicación como falta muy grave susceptible de despido, ya que la especificidad del convenio no contradice ni agrava el genérico incumplimiento del art. 54.2.f), en cuanto este regula la embriaguez habitual, cuestión distinta a la regulada en el convenio colectivo. Además, la normativa del convenio colectivo encuentra su justificación legal no en el art. 54.2.f), sino en el art. 54.2.d), que considera causa de despido la transgresión de la buena fe contractual.

Así lo han establecido, entre otras, las siguientes sentencias: Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 11 de junio de 2008 (JUR 2008\260253) y Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 28 de octubre de 2010 (AS 2010\3101).

UNDÉCIMO.- En relación con el punto 11 de la resolución:

11.- En el primer párrafo del artículo 44 del Convenio -Obligación de no concurrencia y permanencia-, se dice lo siguiente: *“El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber. El contenido del presente párrafo afectará únicamente al personal de alta dirección”*.

De la cláusula transcrita se desprende que se está pactando la dedicación exclusiva de todo el personal de alta dirección, lo cual supone una restricción de la libertad de trabajo consagrada en el artículo 35 de la Constitución Española que, en consecuencia y de conformidad con el artículo 21.1 del E.T., exige una compensación económica "expresa" para dichos trabajadores. Y, además, según lo prevenido en el artículo 21.3 del E.T., en el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación. Requisitos todos ellos que han de constar explícitamente en el artículo 44 del Convenio para que pueda ser considerado conforme a derecho el pacto transcrito.

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

Artículo 44. - Obligación de ~~no concurrencia y~~ permanencia

~~El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose~~

~~concurrència desleal y transgressión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber. El contenido del presente párrafo afectará únicamente al personal de alta dirección.~~

DUODÉCIMO. - En relación con el punto 12 de la resolución:

12.- En el segundo párrafo del artículo 44 del Convenio -Obligación de no concurrencia y permanencia-, se dice: *“En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años. En caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios por el importe de un año de salario, que se descontará directamente de la liquidación de haberes”.*

A este respecto, el artículo 21.4 del E.T. establece que: *“Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados a realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo **no será de duración superior a dos años** y se formalizará siempre por escrito ...”.*

Es necesario que la regulación del artículo 44 del Convenio se ajuste en este punto a la disposición legal estatutaria.

Procedemos a realizar la siguiente modificación en el texto del convenio:

En el caso de que la persona trabajadora haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un período ~~mínimo~~ de permanencia ~~no inferior a~~ de dos años. En caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios por el importe de un año de salario, que se descontará directamente de la liquidación de haberes.

DECIMOTERCERO. – En relación con el punto 13 de la resolución:

13.- En el artículo 47 del Convenio -Retribuciones-, se dice: *“f) Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a las personas trabajadoras, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,10 euros para el año 2021, 0,15 euros para el año 2022 y 0,20 euros para el año 2023. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00h. del sábado a las 24.00h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados ...”.*

En cuanto a los festivos, se ha de tener en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, resulta aplicable la regla según la cual cuando, excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, la empresa vendrá obligada a abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas en el día festivo incrementadas en un 75%, como mínimo, salvo descanso compensatorio. Por tanto, han de aclarar o corregir la regulación convencional transcrita, con el fin, de que la cantidad abonada por trabajo en día festivo sea la prevista en el referido artículo 47 del Real Decreto 2001/1983.

Procedemos a realizar la siguiente aclaración:

En opinión de esta comisión la citada cláusula es ajustada a derecho y conforme con la normativa laboral, ya que, al igual que muchos otros convenios sectoriales, regula el abono del citado plus/hora **todos** los fines de semana o festivos trabajados, incluso cuando, en el caso de los festivos, se haya otorgado el descanso compensatorio. No obstante, tal y como establece la Subdirección General de Relaciones Laborales, en el supuesto de que resultase de aplicación el mencionado artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, por no concederse dicho descanso compensatorio, y excepcionalmente y por razones técnicas y organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente, las empresas vendrán obligadas a abonar a la persona trabajadora el importe de las horas trabajadas en dicho día festivo incrementadas en un 75%; no siendo necesario que dicha obligación venga regulada en la normativa convencional, al ser derecho mínimo necesario.

DECIMOCUARTO. – En relación con el punto 14 de la resolución:

14.- De conformidad con lo previsto en el artículo 14, apartado 11, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23/03/2007), esta autoridad laboral ha de velar por la implantación y fomento de un lenguaje no sexista, también en el ámbito de las relaciones laborales, por lo que se requiere a esa comisión negociadora la revisión del texto presentado con el fin de hacer uso de un lenguaje inclusivo y que elimine cualquier posible duda del carácter no discriminatorio del utilizado, de tal manera que en todas las referencias a grupos, funciones y especialidades profesionales se refleje el uso tanto del género masculino como del femenino o, en su caso, se incluya una cláusula general que establezca claramente que la utilización de los términos "trabajador/es" u otras similares (como masculino genérico) hacen referencia e incluyen también a "trabajadora/as".

Procedemos a incluir la siguiente Disposición Adicional Quinta en el texto del convenio:

Disposición Adicional Quinta. Lenguaje no sexista

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

DECIMOQUINTO. – Incluidas las modificaciones anteriormente relacionadas en el texto del Convenio Colectivo y mostrando ambas partes su expresa conformidad con las aclaraciones realizadas al citado requerimiento, y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 11:00 horas, 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:

ANEPSA:

D. ANTONIO NOGAL VELEZ
D. VICTOR JIMENEZ PÉREZ
D. JAVIER CASADO LÓPEZ
D. ARMANDO NEVADO LORENZO
D. JOSÉ LUIS NARGANES VICENTE
DOÑA PILAR ALBACETE REDONDO
D. RICARDO VILLASANTE GUTIÉRREZ

AEDSA:

D. ROBERTO VICENTE BLANCO

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

UGT:

D. DIEGO GIRALDEZ GEREZ
D. SERGIO PICALLO GONZÁLEZ
D. JUAN PEDRO MONJE GARCÍA

CCOO:

D. JUAN JOSE MONTOYA PÉREZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

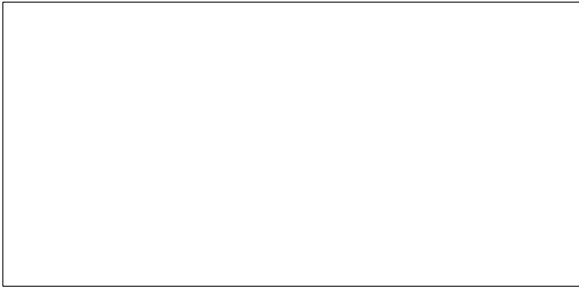
D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS

FIRMAS:

ANEPSA-ASESAS

AEDSA-AESA

UGT



CC.OO



SECRETARIO

