

ACTA N.º 8

Siendo las 10.30 horas del 28 de noviembre de 2025, 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. - El representante de APROSER, en representación de la parte empresarial, inicia su intervención agradeciendo la presencia, el trabajo y la implicación de todas las organizaciones sindicales representadas en la Mesa.

Seguidamente, expone que, desde la parte empresarial, se ha venido escuchando con atención todas las intervenciones sindicales y se ha intentado comprender con precisión los motivos y fundamentos de cada una de las propuestas formuladas.

Manifiesta que este intento honesto de asegurar un entendimiento previo de los intereses y motivaciones de cada solicitud lleva tiempo, como también lo lleva valorar posteriormente el impacto —no solo el económico— del conjunto de las propuestas. Añade que, por ello, es normal que en algún momento del proceso se haya podido generar la sensación de estar en un bucle, pero insiste en que nada más alejado de las intenciones empresariales.

A continuación, señala que el impacto de las decisiones que se adopten recaerá sobre una numerosa cantidad de empresas, de las cuales más del 90% son Pymes, y lo que para algunas puede ser un esfuerzo razonable, entendiendo los nuevos costes como inversiones asumibles a largo plazo, para otras podría suponer un esfuerzo inviable y conducir las incluso a adoptar medidas contraproducentes para la imagen del sector.

Por ello, aclara que no se pretende cerrar debates, sino darles forma para evitar que se conviertan en compromisos inasumibles para un sector intensivo en gestión de personas y cuyos costes salariales suponen prácticamente el 90% de los costes totales de explotación.

Añade que si a esta situación se le suma que no se ha logrado —a pesar de los denodados intentos de la mayoría de las organizaciones presentes— minimizar legislativamente los efectos adversos de la normativa de desindexación, se entiende que la prudencia debe ser una virtud especialmente relevante en este proceso negocial.

Afirma que, de haberse resuelto dicha cuestión, todo estaría siendo mucho más sencillo, por lo que considera necesario reforzar en el ámbito del Observatorio Sectorial todas aquellas actuaciones dirigidas a acabar con esta situación que merma las posibilidades reales de la negociación colectiva, especialmente en el sector servicios.

Seguidamente, prosigue indicando que el ánimo empresarial no es restrictivo, sino realista. Explica que un sector absolutamente regulado pero inmerso, paradójicamente, en una continua inseguridad jurídica, necesita estabilidad social, certeza presupuestaria y equilibrio entre ambas para continuar prestando servicios con calidad, incrementar los niveles de formación, asegurar el empleo y evitar que la negociación colectiva quede desconectada de las condiciones económicas reales.

Subraya que, por estos motivos, las decisiones que se adopten deben estar muy medidas, garantizando suficientemente que los compromisos que se alcancen, además de recomendables, resulten realmente asumibles.

En este punto deja constancia de que la parte empresarial acude a la Mesa con plena voluntad de diálogo, de buscar puntos de encuentro y de construir sobre ellos un convenio sostenible, equilibrado y que aporte seguridad jurídica y operativa a todas las partes.

Tras estas reflexiones genéricas, prosigue su intervención señalando que la parte empresarial es plenamente consciente de que esta negociación debe servir para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, especialmente en lo relativo a la conciliación de la vida profesional y personal, y, al mismo tiempo, lograr un equilibrio para seguir dotando de estabilidad y viabilidad a las empresas del sector.

Acto seguido recuerda que, dicho lo anterior, la representación empresarial únicamente ha trasladado dos propuestas concretas desde el inicio del proceso negociador, en el convencimiento de su carácter esencial para garantizar el futuro del sector en general y de una actividad en concreto.

Detalla que estas dos propuestas son: (i) la incremental y desproporcionada evolución de los costes derivados de la incapacidad temporal y (ii) la situación adversa para la actividad del mantenimiento de la jornada garantizada en el transporte de fondos, actividad claramente afectada por el cambio estructural en los servicios de efectivo y por el implacable acoso de las multinacionales de sistemas de pago.

Resalta que, a pesar del acuerdo general entre las partes en la necesidad de ofrecer soluciones a ambas materias, puede entender que su tratamiento genere desacuerdos y, tal como ha manifestado la parte social, requiere nuevos enfoques, y que así se ha venido haciendo en cada sesión de Mesa mediante la presentación de propuestas alternativas conforme se iban desestimando las anteriores.

A continuación, solicita que se reconsidere la última propuesta empresarial relativa a la jornada garantizada, por entender que debería ser perfectamente asumible. Expone que esta consiste en actualizar el sistema de cómputo de jornada reforzando el mecanismo subsidiario del Convenio para los supuestos de desacuerdo en la negociación de calendarios y homogeneizando criterios entre territorios, de modo que los servicios prestados en delegaciones de mayor tamaño se consideren fijos y estables.

Precisa que se mantienen los plazos comunes y la obligación de contar con cuadrantes anuales antes del 1 de diciembre, y que el objetivo es mitigar la irregularidad propia de la actividad, equilibrar las cargas de trabajo y favorecer una planificación compartida entre empresa y representación social, y que la modificación propuesta eleva la calificación de servicios fijos y estables también en transporte de fondos, cuando no sea posible alcanzar un mejor acuerdo entre las partes.

Seguidamente, aborda la cuestión del absentismo por incapacidad temporal y subraya nuevamente que su incremento exponencial, además de los costes directos, afecta a la cobertura de los servicios, a la planificación de turnos y a los costes operativos derivados.

Considera imprescindible, por tanto, plantear una reconsideración de su tratamiento, sin alterar los porcentajes de cobertura ni los tramos temporales previstos en el Convenio.

Presenta en este punto una nueva propuesta, consistente en mantener inalterados los porcentajes y tramos del artículo 51.b) del Convenio (2023–2026), adaptando únicamente la referencia de cálculo del complemento, de modo que los mismos porcentajes pasen a aplicarse sobre las retribuciones fijas convencionales del Anexo Salarial y no sobre la base de cotización mensual.

Aclara que con ello se obtiene una referencia igualitaria, homogénea, objetiva y verificable, sin merma de protección, y se gana en claridad, control de costes y seguridad jurídica. Deja constancia de que, si la prestación reglamentaria fuese superior, prevalecerá ésta conforme al artículo 51.a).

El representante empresarial continúa señalando que, pese al bloqueo en ambas materias, I.T. y Jornada de Transporte, la parte empresarial ha respondido ya a distintas reivindicaciones sindicales, realizando tan solo las matizaciones necesarias para garantizar que cualquier avance sea ordenado y compatible con la dinámica actual del sector.

Expone que, intentando recoger las objeciones y consideraciones planteadas por la parte social respecto de la respuesta empresarial a la plataforma conjunta del 15 de octubre, se van a trasladar propuestas alternativas que puedan constituir una base sólida para un posible acuerdo junto con otros temas de interés mutuo.

Manifiesta coincidir con la parte social en la importancia de adoptar nuevas medidas de conciliación, recordando la necesidad de garantizar simultáneamente la cobertura de unos servicios que, es importante tener en cuenta, son complementarios a los de la seguridad pública.

Indica que, con estas premisas, la parte empresarial podría plantearse mejorar sus respuestas anteriores sobre: (i) el porcentaje mínimo de cuadrantes anuales en servicios fijos y estables; (ii) la fecha de entrega de órdenes de servicio; (iii) los períodos de descanso en fines de semana, con determinados condicionantes para los que se propongan sobre los ya existentes, preservando en todo caso los términos de la regulación convencional vigente sobre esta materia; y (iv) podría examinarse algún tipo de extensión del período de descanso garantizado tras los días 24 o 31 de diciembre.

Señala que para ello sería imprescindible incluir en el Convenio un régimen efectivo de gestión de la desconexión digital que garantice la normal prestación de los servicios, y que la base de partida propuesta es el principio de voluntariedad para determinar inicialmente a las personas trabajadoras que puedan ser contactadas cuando sea estrictamente necesario.

Traslada que tras la sesión se remitirá una propuesta concreta sobre esta materia.

A continuación, expone que la parte empresarial considera razonable la pretensión sindical de que, en caso de desacuerdo en la comisión creada para los coeficientes reductores, las organizaciones sindicales puedan iniciar el procedimiento ante las Administraciones competentes.

En cuanto a la cláusula de garantía salarial, comenta que se consideran razonables buena parte de las alternativas formuladas por la parte social respecto de la redacción inicial.

Reitera que dicha cláusula, que ya no mantiene su carácter de excepcionalidad dados los actuales y previstos niveles de inflación, y que solo una situación económica inversa en su momento originó esa excepcionalidad y su inserción en el actual Convenio, debe quedar vinculada a la inclusión simultánea de la cláusula sobre la posible dilación en la entrada en vigor de una hipotética reducción de jornada legal, en los términos propuestos por la parte empresarial, siempre, lógicamente, que dicha opción decisional sea legalmente posible para las organizaciones sindicales y empresariales.

Indica que, igualmente, se remitirá propuesta clarificando ambos planteamientos.

Finalmente agradece las propuestas recibidas sobre la adaptación del Convenio a un lenguaje inclusivo y se compromete a trasladar en la próxima reunión una propuesta alternativa que integre las aportaciones viables respetando la normativa vigente, en un sector altamente regulado, en materia laboral y administrativa.

SEGUNDO. - Por parte de FES se inicia su intervención, compartiendo los planteamientos realizados por APROSER. Y adicionalmente señala que alguna de las cuestiones referidas expresamente se concretará en las propuestas conjuntas que desde la representación empresarial se harán llegar a la representación sindical.

TERCERO.- Desde ASECCOPS, se parte en su intervención del convencimiento de que es adecuado avanzar en conciliación para atraer y retener talento, mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, pero siempre desde la premisa de preservar la sostenibilidad de las empresas. Coincide todo el sector en la escasez de vigilantes y en la dificultad de incorporar nuevo personal; por ello, estima que deban intentarse articular medidas realistas que hagan más atractiva la actividad. Ahora bien, existen dificultades técnicas y propias del servicio —turnos, rotaciones, naturaleza de los puestos— que obligan a modular el alcance de esas mejoras y considerar todo aquello que genere impacto sin menoscabar la operativa.

Entiende que se ha aprovechado el tiempo transcurrido desde la anterior reunión para anunciar desde la bancada empresarial avances en algunos aspectos concretos, que pueden llegar a concretarse adicionalmente en un plazo razonablemente cercano.

CUARTO. – FeSMC-UGT señala inicialmente que se quiere avanzar hacia un posible acuerdo que fruto de la negociación colectiva mejore las condiciones laborales del conjunto de personas trabajadoras del sector de la seguridad privada, avanzar hacia un empleo estable, hacia un tejido empresarial que apueste realmente hacia la calidad de sus servicios y que mejore en forma real las condiciones de sus plantillas de presente y futuro.

Esta premisa debería situarse como elemento plenamente compartido por los integrantes de esta mesa negociadora. Desde FeSMC UGT vamos a desglosar en puntos concretos su intervención:

En relación con la Incapacidad Temporal y el Transporte de Fondos:

La bancada empresarial ha venido situando propuestas a lo largo de la negociación en aspectos de IT, así como, en la modificación de la jornada en el transporte de fondos.

Desde FeSMC UGT nuevamente se reitera que las dos cuestiones suponen un retroceso en las condiciones de las personas trabajadoras que con la pretensión empresarial verían disminuidas garantías de las cuales hoy disponen. En este aspecto FeSMC-UGT, desde la intención de avanzar, solicita la retirada de las mismas desde la bancada empresarial.

Del incremento económico, vigencia y cláusulas.

Desde FeSMC-UGT se vuelve a indicar que tanto la vigencia propuesta de 4 años, así como las cláusulas sobre IPC y jornada deben ser valoradas conjuntamente con el incremento salarial. En la actualidad el propuesto desde las asociaciones empresariales cifrado en un 12% aleja de un posible acuerdo.

Sobre mejoras ligadas al conjunto de la negociación.

El responsable de APROSER en su intervención hacía referencia a una posición de mejora en los siguientes aspectos (fines de semana, cuadrantes, nochebuena y nochevieja, desconexión digital, lenguaje inclusivo) En este apartado si bien por primera vez en la negociación las empresas sitúan alguna voluntad en criterios de avance, no es menos cierto que más allá de los titulares no presentan propuesta concreta sobre estos apartados; por ello a la espera de que se presente en este aspecto una mayor concreción, desde FeSMC-UGT mantiene lo solicitado en la plataforma conjunta.

En relación al estudio de coeficientes reductores se estaría de acuerdo volviendo a reiterar que siempre que no condicione la presentación de los mismos por las partes legitimadas para ello.

Otros aspectos motivo de la negociación.

Para FeSMC-UGT existen aspectos que no han sido contestados por la bancada empresarial, pero que considera importantes para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del sector: mejorar y aclarar las licencias situadas en el art 56, garantizar el pago del ejercicio de tiro

dispuesto en el art 21, constituir una mesa específica para abordar nuevas realidades del sector analizando la clasificación profesional, plus de radioscopia aeroportuaria, así como avanzar en el contrato de relevo, merecen avances y respuestas concretas por parte de las asociaciones empresariales en próximas reuniones.

En definitiva, concluye afirmando que las empresas están ante una negociación colectiva donde deben decidir: decidir si exploran la senda de seguir manteniendo negociaciones colectivas de avance o decidir si vuelven a escenarios de precariedad que en nada han favorecido a las personas trabajadoras ni tampoco a la consolidación de las propias empresas. FeSMC-UGT lo tiene claro: el modelo de presente y futuro, las empresas, espera que aclaren cuál es realmente su posición en próximas reuniones.

QUINTO. - Comisiones Obreras del Hábitat inicia su intervención señalando que el planteamiento empresarial se mantiene en parámetros de retroceso que no pueden asumirse y resultan contradictorios con el objetivo de dignificar el sector y atraer talento. Continúa indicando que la impresión no es la de estar buscando una “puerta de entrada” más amplia, sino la de generar una puerta de salida mayor, con el consiguiente riesgo de pérdida de profesionales que actualmente siguen en el sector.

Prosigue afirmando que se plantean cuestiones que obviamente no pueden compartir, como la propuesta sobre IT que se ha esbozado, que a primera vista supone un retroceso todavía mayor respecto de la anterior, dado que, si la referencia se fija en las retribuciones fijas del anexo salarial, se omite parte de la retribución complementaria (p. ej., complementos extraconvencionales). Por ello, o se respeta y mejora el marco vigente o no habrá convenio. Y afirma expresamente en esta línea que para que el convenio pueda cerrarse y aporte certeza —fin perseguido de esta negociación—, la primera premisa es que por la parte empresarial se retire, sin excepción, cualquier propuesta que implique un retroceso en las condiciones actualmente vigentes sobre IT y sobre jornada en transporte de fondos.

Añade a continuación que las personas trabajadoras no financiarán mejoras futuras mediante rebajas de las condiciones actuales: es un axioma que seguirá manteniendo. Por su organización, se pretende un convenio de avance, sin detraer derechos, recordando que la razón de ser de las organizaciones sindicales es mejorar las condiciones y proteger a las personas trabajadoras; permitir, en este sentido, que entidades ajenas al convenio (clientes privados y públicos) predeterminen esas condiciones sería persistir en el error estratégico en el que continúa sumido el sector, además de una desvalorización del servicio, que es valioso y debe reconocerse como tal por quienes contratan servicios de seguridad, y en consecuencia pagarlo debidamente lo cual debe redundar en la mejora de las retribuciones de las personas trabajadoras y en los resultados empresariales.

En materia retributiva, subraya que hay que mejorar condiciones con incrementos significativos, términos que la parte empresarial no ha movido desde el inicio de la negociación pues el único elemento en esa materia ha sido el plantear una cláusula de revisión salarial condicionada que podría valorarse solo si los aumentos fueran suficientemente elevados. Sin embargo, en los términos actuales no resulta viable.

Señala asimismo que existen ámbitos con posible acuerdo, pero persisten silencios sobre cuestiones no menores: licencias, criterios sobre el “tiro”, forma de pago de la formación, libranzas en fines de semana, clasificación profesional, pluses en zona de carga aeroportuaria, etc. Son aspectos con ineficiencias identificadas que no deberían suscitar gran controversia. Destaca, además, la necesidad de abordar materias con coste económico de su plataforma que no han sido parte de la negociación hasta ahora y que significarían un cambio trascendental (complementos salariales, jornada, nuevos pluses,...), y por último la jubilación parcial como herramienta inmediata para facilitar salidas ordenadas y reducir niveles de IT consecuencia del envejecimiento de las plantillas, siendo esta una cuestión de tremenda importancia para su organización y para la continuidad del sector.

Advierte, señalando expresamente que lo realiza sin ánimo de parecer tajante que, si las propuestas regresivas no se retiran, no habrá convenio. Se está en un bucle: se repite prácticamente el mismo planteamiento —aunque con tono amable en conciliación—, pero sin concreciones, y cuando las hay, no son adecuadas. Valora que se hable de mantener el régimen actual de fines de semana y de avanzar en el mismo, aunque sea con matices: una línea análoga que debería extrapolarse tanto a la IT como a la jornada en transporte de fondos.

Concluye advirtiéndole que, de no hacerse así, la negociación se eternizará y no cumplirá la función prevista con la apertura anticipada, traslación con antelación a los contratos, atracción de nuevo talento y retención del actual.

SEXTO. - Por parte de FTSP-USO, inicialmente se señala que resulta complejo añadir mucho a lo ya manifestado por las organizaciones sindicales que le han precedido en sus intervenciones. Señala, en todo caso, que persisten cuestiones de muy difícil comprensión: se han enunciado posibles mejoras, pero falta el texto articulado, que no se anuncia, sin que se entienda que se vuelva a incidir en IT y en transporte de fondos.

Continúa indicando que hay plena disposición a hablar de IT, pero para mejorar. Sin embargo, se han planteado cambios de tramos o referencias a anexos que no se explican con claridad. Parece existir un diagnóstico compartido —el sector no es atractivo y necesita nuevo talento—, pero para ello es imprescindible elevar las condiciones económicas y mejorar la conciliación. Mantener un 12 % a cuatro años, y poco más, no basta, en definitiva, para hacer el sector atractivo.

Prosigue afirmando que se valorarán las medidas propuestas, instando a la retirada de las iniciativas relativas a IT y transporte de fondos, y evitando que la negociación se eternice, lo que considera una condición imprescindible para poder avanzar de forma efectiva en un posible acuerdo.

SÉPTIMO. - Desde la CIG, en primer lugar, se manifiesta que, en relación con la propuesta en relación con suprimir la jornada garantizada en transporte de fondos, pasando a considerar servicios fijos y estables estos servicios, se está en total desacuerdo, entendiéndole que se debe mantener la jornada garantizada. Se considera que debe buscarse medidas reales para afrontar el problema como ahondar en nuevas líneas de mercado, aplicación de nuevas tecnologías, etc...

En cuanto a los complementos de IT, la propuesta patronal penaliza a las personas enfermas limitando la cobertura y reduciendo porcentajes de complemento. Para la CIG esto es inadmisibles y reitera que debe garantizarse el 100% en todos los casos.

En referencia a la jornada, cuadrantes y descansos, se mantiene una jornada excesiva de 1.782 horas, con intervalos mensuales (144-176 horas) muy amplios que permiten irregularidades y sobrecargas. La propuesta para fines de semana se manifiesta que va a ser mejorada pero no la concretan; deben garantizarse dos fines de semana de descanso “sábado-domingo”. Su propuesta de jornada es clara: 35 horas semanales y la realización de los calendarios laborales en este sentido. Igualmente repite que se debe ampliar la compensación económica en los turnos realizados en Navidad y Fin de Año.

Tampoco se está de acuerdo con la propuesta de cláusula de garantía salarial. Además, no se concretan las medidas de conciliación, permisos y licencias, por lo que estudiará la propuesta que se remita para dar una respuesta ajustada.

Con relación a lo manifestado de la escasez de Vigilantes eso no es del todo cierto, el problema es que la oferta no es atractiva para las personas trabajadoras.

Respeto a mantener la propuesta de subida salarial es inadmisibile, y retrasar la compensación del IPC hasta 2031 y limitándola supone consolidar una pérdida de poder adquisitivo durante años. La CIG defiende incrementos del 8% anual, necesarios para frenar el empobrecimiento del sector.

Desde la CIG se quiere dejar claro su rechazo a la propuesta empresarial porque no supone ningún avance real para el personal, sino todo el contrario: consolida retrocesos, incrementa la flexibilidad y reduce derechos ya adquiridos. De todas formas, estudiará la propuesta que remita la parte empresarial para dar una repuesta concreta en la próxima reunión.

La CIG repite y exige centrar la negociación en lo que realmente importa:

- Reducción de la jornada a 35 horas semanales y dos fines de semana al mes garantizados.
- Incrementos salariales dignos. Complementar IT al 100% en todos los supuestos.
- Mejoras en permisos, licencias y conciliación. Garantizar la jubilación parcial.
- Seguridad laboral, formación y EPIs adecuados.
- Plus de transporte y vestuario en 15 pagas. Equiparación del plus de peligrosidad al alza. Plus de Nocturnidad y Festividad con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.
- Creación de nuevos pluses. Refuerzo de la estabilidad laboral y calendarios equitativos.

La CIG afirma que, si la parte empresarial no avanza en esta dirección, la respuesta deberá llegar mediante movilización y conflicto sindical para conquistar derechos. Por este motivo, debe irse pensando en poner en marcha la única herramienta que tiene la clase trabajadora ante las agresiones a sus derechos.

Finalmente, reitera la necesidad de abrir la negociación del convenio en Galicia para defender en su territorio, unas condiciones laborales para el sector, adecuadas para su propia realidad.

OCTAVO. - ELA inicia su intervención indicando que aguardará la propuesta que la representación empresarial se ha comprometido a remitir para analizarla en detalle. Continúa señalando que, a la vista de lo expuesto, se percibe un intento de recortar derechos ya consolidados, cuando debería avanzarse precisamente en sentido contrario para facilitar la permanencia y salida ordenada de profesionales. Prosigue advirtiendo que entiende que el debate entra en un bucle sin medidas concretas de mejora sustancial. Concluye reiterando su apuesta por un convenio de ámbito autonómico que mejore las condiciones del sector y, en particular, de las personas trabajadoras.

NOVENO. - Tras una nueva ronda de intervenciones por parte de las organizaciones empresariales y sindicales, se fija el próximo 3 de diciembre a las 10.30 horas como día y hora de la próxima reunión de la Comisión Negociadora que se celebrará en formato telemático, al igual que las precedentes reuniones de la misma.

Y no habiendo más asuntos que tratar, siendo las 13.15 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:

APROSER:

D. ANGEL CÓRDOBA DÍAZ
 D. JUAN MANUEL GONZÁLEZ HERRERO
 D. VICTOR JIMÉNEZ PÉREZ
 D. ALBERTO SANTOS IGLESIAS
 Doña MARÍA VICTORIA RUIZ BENITO
 Doña MARÍA REYES VALDÉS VERELST

D. JUAN MONTERO LÓPEZ
 D. RAFAEL LLERA FERNÁNDEZ
 D. JON ANDER ELORRIAGA CONCEIRO
 Doña PILAR ALBACETE REDONDO
 Doña PALOMA VELASCO MERINO

ASECOPS:

D. LUIS GABRIEL GONZÁLEZ RODRÍGUEZ
 Doña LUCÍA GRASA ROYO
 D. JAVIER POVEDANO URÉS (Asesor)
 D. JOSÉ ORDÁS LAFARGA (Asesor)
 D. VICENTE BUSTOS MONTALBÁN (Asesor)

FES:

Doña CAROLINA MARTÍN GARCÍA
 D. MANUEL ALCEDO BAEZA

POR LA REPRESENTACION SINDICAL

FeSMC-UGT:

D. ÁNGEL GARCÍA MARCO
 D. JUAN ANTONIO RAMOS RAMOS
 D. JULIO ESPEJO PALACIOS
 D. SANTOS SÁNCHEZ ALONSO
 D. JUAN MARÍA DE OSSÓ BALMASEDA
 D. SATURNINO MARTÍNEZ DIANA
 D. ANTONIO RUÍZ JIMÉNEZ (Asesor)
 D. JUAN PEINADO DE MIGUEL (Asesor)
 D. DIEGO GIRÁLDEZ GEREZ (Asesor)

Comisiones Obreras del Hábitat:

D. MANUEL JIMÉNEZ QUERO
 D. ARTURO SALINAS FERNÁNDEZ
 D. JOSÉ ANTONIO CABEZAS RECIO
 D. JUAN JOSÉ MONTOYA PÉREZ
 D. ALBERTO MARGALLÓ PASCUAL (Asesor)
 D. ANTONIO GARDE PIÑERA (Asesor)

FTSP-USO:

D. TXOMIN MARAÑÓN MAROTO
 D. JUAN FRESNEDA RABADÁN
 D. GERARDO PRIETO LEDESMA
 D. MIGUEL SAÑUDO RODRÍGUEZ (Asesor)

CIG:

D. PEDRO PÉREZ CARIDE
 D. BENITO LÓPEZ PAZOS (Asesor)

ELA:

D. JOSÉ IGNACIO IGLESIAS SÁNCHEZ

SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA:

D. EDUARDO COBAS URCELAY

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eduardo Cobas Urceley', is positioned to the right of the printed name.