



FeS
Federación
de Servicios

Boletín informativo del Sector Estatal de Seguridad Privada

Nº10 año 2010 Avda. de América, 25 - 1ª Planta Teléfonos: 915897583—fax: 915897587 28002 Madrid

Seguridad Privada

Fin del convenio

15 de noviembre. Podemos marcar esta fecha como la finalización del proceso de negociación colectiva en el sector de seguridad, tras estampar su firma, las organizaciones sindicales UGT y USO han decidido valorar como necesario hilvanar de forma definitiva un marco regulatorio que nos permita superar el periodo de crisis por el que pasa la economía española y el sector en particular y salvar los intereses de los trabajadores de seguridad privada.

No ha sido sencillo llegar a un grado de consenso suficiente dentro de la organización para alcanzar la firma del convenio, pero la asunción de la responsabilidad de superar la situación de estancamiento en la negociación colectiva para no dejar desprotegido al colectivo se ha impuesto sobre otros intereses particularistas.

La solución ante el convenio no es sencilla en tanto no es posible que ante todos los conflictos planteados a lo largo de este proceso busquemos soluciones coyunturales a corto plazo, puesto que las previsiones aceptadas por todas las partes nos sitúan en un escenario complejo en el que se impone un criterio sobre todos los demás, que no debe ser otro que **el mantenimiento y estabilidad del empleo.**

Para ello, en la mesa de negociación y **como estrategia de salvaguarda del sector se ha optado por reconducir los parámetros temporales y salariales** en función de no continuar con la pérdida del poder adquisitivo perdido en periodos anteriores y aunando los compromisos adquiridos en

el **acuerdo interconfederal para la negociación colectiva** firmado por las patronales y las Centrales Sindicales UGT y CCOO, en la que se establece referencias salariales definidas y criterios en el resto de materias.

¿Una organización de trabajadores debe permitir que por fines particulares, poco más que imagen, una vez estudiadas todas las alternativas y analizados todos los escenarios, ponga a todo un colectivo de productores en la picadora neoliberal?

Es más, afirmamos: **Los derechos del colectivo de trabajadores de seguridad privada está siendo asediado en los últimos años desde varios frentes con el objetivo que no tengan resguardo legal alguno y nuestra obligación es proporcionar un marco legal de salvaguarda en los tiempos más difíciles para el sector.**



Desde la Unión General de Trabajadores hemos estado trabajado intensamente a lo largo de toda la negociación para lograr el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en todo momento, pero nos hemos ido encontrando con trabas inesperadas a cada paso.

La primera de ellas ha sido el conflicto de las horas extras. En el año 2007 salió la resolución del tribunal supremo en que, ante la impugnación del precio de horas extras que en principio, estaban por debajo de la hora de salario, obligando a las empresas al abono de la diferencia a todos los trabajadores. Los vigilantes de seguridad debieron iniciar proceso en los distintos juzgados, procesos, que, por notas aclaratorias, impugnaciones y conflictos colectivos no están teniendo los resultados esperados.

Finalmente, podemos resolver en el convenio la aceptación final de la patronal del conflicto retirando la impugnación presentada por su parte en la que entendían que existía una ruptura del equilibrio económico del convenio.

Otra de ellas es la situación de crisis generalizada en la que se ha ido arrinconando las perspectivas de contratación de servicios de vigilancia por los clientes, haciendo que la prestación de servicios se tengan que ir adaptando al criterio económico del cliente, resultando rentable también a las empresas de seguridad en tanto ha desviado parte de la actividad hacia sus empresas de servicios, pero perdiendo la división de vigilancia.

Mientras esto sucedía, el principal cliente de seguridad privada, la administración pública, iniciaba su camino de contracción presupuestaria. Para ello la limitación del gasto afecta plenamente al sector en tanto las contrataciones, que ya salían ajustadísimas en precio, también lo hacen en relación al servicio que debe ser prestado.

Así nos encontramos con una situación inimaginada para el sector:

El golpeo de la crisis empieza a mellar las plantillas y lo que antes era refugio hoy es campo minado. Si antes faltaban vigilantes para atender la demanda de servicios y las horas extras florecían por doquier, ahora las tornas invertidas hacen que los que querían volver al sector no encuentren acomodo y que aquellos que tenían las horas como se-

guro sobresueldo deban aceptar ofertas humillantes para completar el sueldo que tenían.

Pero esto no era el fin de las tribulaciones sino que el Gobierno Español, desatendiendo el clamor de los agentes sociales, decide plegarse a las conveniencias de los mercados internacionales y atender las demandas de patronales bajo la excusa de limitar el paro.

Para resolverlo, decide tomar medidas precarizadoras para el conjunto de los trabajadores del estado Español, afectando directamente al convenio colectivo, en tanto desde el gobierno se le da la herramienta perfecta a las patronales del sector para volver a bloquear la negociación.

El fin de la negociación colectiva

Tras el reto lanzado por el gobierno con la reforma laboral y las aseveraciones lanzadas por el nuevo ministro de trabajo en relación a la modificación de la negociación colectiva, en la que, no dándose las condiciones necesarias para que llegue a buen puerto el dialogo social el gobierno legislará otra vez por decreto, y tras la reforma laboral va la reforma de la negociación colectiva.

Esto nos supone encontrarnos una nueva disyuntiva. **Desapareciendo la negociación colectiva** (puesto que la advertencia del ministro solo va ir en una sola dirección) **y encontrándonos con la severa posibilidad de retirada de la ultratractividad de eficacia del convenio** (es decir, que una vez finalizado el periodo de eficacia del convenio, el marco regulatorio desaparece y tan solo sería de aplicación la norma base que es el Estatuto de los Trabajadores, y no solo para condiciones de trabajo sino también para cuestiones salariales, es decir, una retribución equivalente al salario mínimo interprofesional).

Esta amenaza es muy real. No solo para el sector sino para el conjunto de los trabajadores.

El FMI ya ha empezado el ataque contra la negociación colectiva, que en su opinión debe descentralizarse y hacerse en el ámbito de las empresas, a fin de que los sueldos de los trabajadores se correspondan a las necesidades empresariales.

Esto significa la desaparición de los convenios colectivos de ámbito nacional, rebajándose a los de empresas concretas, lo que nos sitúa en un panorama simplemente desolador.

Cualquier vigilante conoce perfectamente lo que esto significa: **¿Qué capacidad de negociación se tiene sin un convenio estatal? ¿No es esto la sanción legal de los incumplimientos sistemáticos que ya se producen? ¿no poder exigir por tanto, el cumplimiento de norma alguna?**

Esto hay que sumarle las decisiones que son tomadas desde la Comisión Nacional de la Competencia, a la que una empresa ha acudido para pedir su intervención, en tanto entienden que es una limitación gravísima a su legítima competencia de precios a la baja tener que soportar la imposición de trabajadores a través de la subrogación.

Pero tenemos una limitación más: sin ajustar normas relativas a las retribuciones salariales, las empresas de seguridad presentan los pliegos a los concursos públicos y el resto de ofertas a los clientes con los precios del último acuerdo, con lo que es lógico estimar que hasta la siguiente temporada concursal no querrán recalculer sus costes y repercutirlos en los clientes. Esto si no están desarrolladas todas las normas de los reglamentos que harán efectiva la reforma laboral, puesto que si esto así fuese, y no tuviéramos nada pactado y firmado, podemos tener por cuenta que no habría revisión salarial que valiese.

En el caso particular actual, llevamos perdidas dos anualidades, que insertos en la dinámica "acuerdo salarial- calculo de costes - presentación de plicas" no parece, en la coyuntura económica actual posible recuperar sin cambiar los parámetros temporales, es decir, sin prolongar la eficacia del convenio un año más y así poder cerrar el ciclo más duro laboralmente para el sector.

El planteamiento principal es encontrarnos en un marco normativo que plantee poner freno al desangrado económico de los trabajadores y que ponga bases para limitar los excesos cometidos por el binomio clientes-empresas en las que el único ahorro posible era el de los costes laborales.

Con el acuerdo al que llegamos cumplimos esos dos planteamientos: Evitamos acelerar la caída en barrena de estos dos

últimos años y que de no actuar supondría otro año (quizás el definitivo) olvidado en las nóminas.

En la cuestión retributiva nos situamos con un año 2012 donde todos los importes económicos se actualizarán en función del IPC anterior más la diferencia del resultado del IPC correspondiente al 2010 y el 1%, un 1% que habrá sido abonado en el 2011.

Esto nos situará en una mejor posición económica que dejando pasar otra anualidad, con la que ya nos situáramos en tres.

Pero conocidas las circunstancias y coyunturas económicas, **el interés principal ha de ser el de conseguir matizaciones sobre el articulado. En este caso hemos de destacar que hemos logrado pactar las condiciones en las que se encarará los concursos públicos.**

Esto es de vital importancia en tanto, siendo la administración el principal cliente, es también el motor económico del sector, y el que genera empleo. Pudiendo intervenir en los criterios mínimos de las plicas, cerramos la puerta a los lastres que, desbocadamente, han imposibilitado el respeto a los mínimos costes laborales y por tanto, creada una buena base para que el sector encarare las futuras modificaciones legislativas.



Modificaciones principales

Igualdad

Siendo una de las prioridades principales de la acción sindical de UGT, ha sido incorporado el artículo 6 (bis) en el que se reconoce el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se vincula en el convenio colectivo a todas las empresas antes del 30 de junio del 2011 a tener elaborados planes de igualdad específicos. Estos, no solo deben respetar la igualdad de trato sino que nos da una herramienta utilísima para incorporar dentro de cada una de las empresas de medidas de no discriminación y desarrollar planteamientos de conciliación de la vida personal y profesional beneficiosas para el conjunto de la plantilla laboral de cada empresa.

Transporte de fondos

Tras la denuncia por una empresa del concepto de subrogación en el transporte de fondos ante la Comisión Nacional de la Competencia nos hemos encontrado con la primera embestida contra la puerta del reconocimiento de derechos de trabajadores que pasan de una empresa cesante a la contratante.

Para poder resolver la situación y teniendo en cuenta el previsible recorrido que el expediente puede tener y mantener el grueso de los derechos de los trabajadores, la determinación se realizará con el criterio de voluntariedad, primero, y de acuerdo con la representación de los trabajadores, y en caso contrario, por elección aleatoria con imparcialidad certificada.

Se incorpora, de igual forma, una fórmula para la subrogación de los contadores-pagadores en función de las facturaciones del cliente.

Contratación indefinida

Se obliga a las empresas a aumentar la contratación indefinida hasta un 65% instándoles a realizarlo antes del 31 de diciembre del 2011, y a asumir como indefinidos a aquellos que hayan estado encadenando contratos precarios para el mismo puesto de trabajo.

Escoltas

Se reconoce e incorpora a los escoltas como categoría propia y no como especialidad, conforme a la sentencia del tribunal supremo.

Fines de semana

Las empresas estarán obligadas a facilitar al menos un fin de semana al mes de libranza a las plantillas de trabajadores a su cargo, permitiendo así avanzar en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y profesional.

Licencias

Hasta el momento, la licencia retribuida por enfermedad de un familiar se circunscribía a operaciones y enfermedades graves dejando de lado la atención debida en otro tipo de intervenciones.

Ahora, se obliga a las empresas a conceder la licencia también en otras incidencias como la hospitalización sin intervención o la intervención sin hospitalización, es decir, el cuidado de familiares que precisen reposo domiciliario.

Permiso retribuido

Se acabaron las dilaciones en este conflicto, en el que las patronales apostaron fuerte por vaciarlo de contenido o por hacerlo desaparecer.

Las direcciones de las empresas deben reconocer el disfrute de la licencia como permiso retribuido de un día por asuntos propios a todos los trabajadores.

Excedencias

El mínimo de periodo de excedencia se reduce de 6 meses a 4 meses, permitiendo así que los compañeros que la solicitaron por motivos laborales puedan tener una incorporación más rápida sin las negativas que las empresas están poniendo a los ingresos.

Jubilación

Se cierra por convenio la posibilidad de ampliación de la edad de jubilación fijándola a los 64 años voluntaria, y a los 65 pueda extinguirse el contrato de trabajo siempre y cuando cumplan condiciones determinadas en el ámbito del contrato de relevo.

Liquidaciones

Los finiquitos deben abonarse en 15 días, y tras su entrega, no tendrán carácter liberatorio hasta transcurridas 72 horas, en las que el trabajador podrá realizar las reclamaciones que entienda oportunas tras recibir la liquidación correspondiente.

Cumplimiento del convenio

Una de las situaciones más gravosas que hemos estado sufriendo en el sector son las consecuencias negativas que se derivan de la interacción de dos elementos:

administraciones públicas y sus concursos forzando las licitaciones y empresas de seguridad con vocación pirata sin cumplir los compromisos con los trabajadores.

Desde FeS UGT siempre hemos visto a las distintas administraciones como responsables de la situación a la que nos enfrentamos. Los criterios del principal cliente de seguridad privada han sido literalmente castradores en el despegue salarial, en tanto sus licitaciones solo permiten una competición a la precariedad entre empresas que, para mantener sus ganancias, no dudan en limitar en los proyectos de contratación los costes laborales, de forma que la administración les adjudica el concurso y la empresa, en su recorte, incumple sistemáticamente el convenio colectivo lastrando cada vez más al sector.

Con la nueva redacción alcanzada del artículo 74 todas las partes asumen el compromiso de denunciar los incumplimientos de convenio ante las autoridades laborales y de seguridad, y se comprometen a instar a las administraciones requieran en las licitaciones de contratación pública que los que se presenten pongan de manifiesto el cumplimiento de sus obligaciones en materia de empleo, condiciones de trabajo y de prevención de riesgos laborales.

Se insta también que se incorpore en el ámbito de los concursos públicos de una "clausula social de ejecución de contrato" para fiscalizar la actuación de la empresa adjudicataria en el cumplimiento de los acuerdos con sus trabajadores.

Se alcanza un compromiso único en el que se solicita a la administración verificación de cumplimiento de convenio, por que ante presentación de ofertas que pudieran amenazar las condiciones pactadas, se produjera la exclusión de la empresa presentada.

Asimismo, las partes, acuerdan controlar los excesos de pliegos de concursos públicos con cuantías inferiores a los costes laborales para instar a la administración correspondiente la modificación de las condiciones.

Descuelgue salarial y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En la reforma laboral impuesta por el gobierno a la clase trabajadora del estado Español, la inaplicación de las tablas salariales y la libre modificación de las condiciones de trabajo por el empresario fueron caballo de batalla para las organizaciones sindicales.

Ahora, en el convenio colectivo se articula elementos de control a la actividad de forma que, sea necesario certificar fehacientemente cualquier tipo de previsión, que pase por acuerdo con los trabajadores de la empresa en dificultades, y si no es posible el acuerdo, se añade un filtro más, que es la Comisión Paritaria Nacional del Convenio para el estudio del caso concreto.

Comisión de análisis y estudio

Se creará una comisión para realizar un análisis y estudio sobre los distintos aspectos del sector, tales como la posible implantación de un plan de pensiones, solicitud conjunta de una propuesta a los organismos competentes para la jubilación anticipada, analizar y definir el concepto de macroconcentración urbana, y establecer **criterios de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo de vigilancia**, y de esta forma, empezar a configurar el futuro espacio en el que deben desenvolverse las relaciones laborales en el sector.

Más información sobre el convenio

www.fesugt.es

Paro y Reforma Laboral

La reforma laboral no crea empleo y los contratos indefinidos caen en picado



Los datos del paro del mes de octubre vuelven a confirmar el perjuicio que está causando la reforma laboral en el mercado de trabajo: no se crea empleo (el paro se ha incrementado en 68.213 personas, un 7,3% más que en octubre de 2009) y cae en picado la contratación indefinida (un 3,2% menos de contratos indefinidos con respecto al mes anterior y casi 9 puntos respecto a hace un año). La realidad constata, por tanto, que esta reforma laboral obstaculiza la recuperación económica y el necesario cambio de modelo productivo y que sólo trae consigo más temporalidad. UGT reclama un cambio en la orientación de la política económica del Gobierno que priorice el crecimiento económico y el empleo; demanda que se amplíe y mejore la protección a los desempleados (dado el incremento de per-

sonas sin ningún tipo de protección social y el elevado número de hogares con todos sus miembros en paro); e intensificar y redefinir las políticas activas, fortaleciendo los Servicios Públicos de Empleo. El sindicato destaca el Diálogo Social, como vía para rediseñar las bases de un crecimiento sostenido, duradero y equilibrado, apostando por la consolidación de nuestro Estado de Bienestar, porque la evidencia demuestra que las reformas y acuerdos negociados son los que mejores resultados ofrecen.

En el mes de octubre el número de desempleados se ha incrementado en 68.213 personas respecto a septiembre, hasta alcanzar un total de 4.085.976 parados registrados en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, rebasando de nuevo el límite de los 4 millones de desempleados. Esta cifra supone un aumento del 7,3%, 277.623 personas, respecto a octubre de 2009.

Atendiendo al género, aumentan más las mujeres desempleadas (1,8%) que los hombres (1,6%). En términos globales, son también más las mujeres en paro que los hombres (2.069.505 mujeres frente a 2.016.471 hombres).

La mayor subida se encuentra entre los menores de 25 años (un 2,8% más que en el mes de septiembre). Con ello, la proporción de desempleados jóvenes sobre el total de parados se sitúa en el 11,2%, casi un punto menos que hace un año.

Por lo que respecta a los extranjeros, hay un 14,5% más de desempleados si lo comparamos con el año anterior, incrementándose en un 0,2% si se compara con el mes de septiembre.

Aumenta el número de desempleados en todos los sectores económicos, salvo en la construcción. En la industria hay 2.438 parados más, en los servicios se registran 49.056 parados más que en el mes de septiembre, y en la agricultura, el aumento es de 13.861 desempleados. Por el contrario, en la construcción se reduce el desempleo en 2.697 personas. Los trabajadores sin empleo anterior aumentan un 1,6% más respecto a septiembre y un 23,9% más que en octubre de 2009.

El número total de contratos registrados en el mes de octubre asciende a 1.346.087, lo que supone un descenso del 3,2% respecto al mes anterior. Los contratos temporales celebrados han supuesto el 91,2% del total de contratos, siendo los indefinidos un 6,4% menos de los contratos registrados hace un año y un 3% menos que el mes anterior. La proporción de contratos indefinidos respecto a hace un año cae casi 9 puntos.

Ni la actual política económica del Gobierno tiene como prioridad resolver el primer problema de nuestro país, el desempleo, ni la reforma laboral van a terminar con la temporalidad, porque ni estimulan la recuperación sostenida de la actividad económica ni apoyan el indispensable cambio de modelo productivo que permita crear empleo en sectores de mayor estabilidad. De seguir en esta línea, cuando llegue la ansiada recuperación económica, traerá consigo un nuevo aumento de la temporalidad, porque estas reformas no modifican la estructura productiva ni desincentivan la contratación temporal.

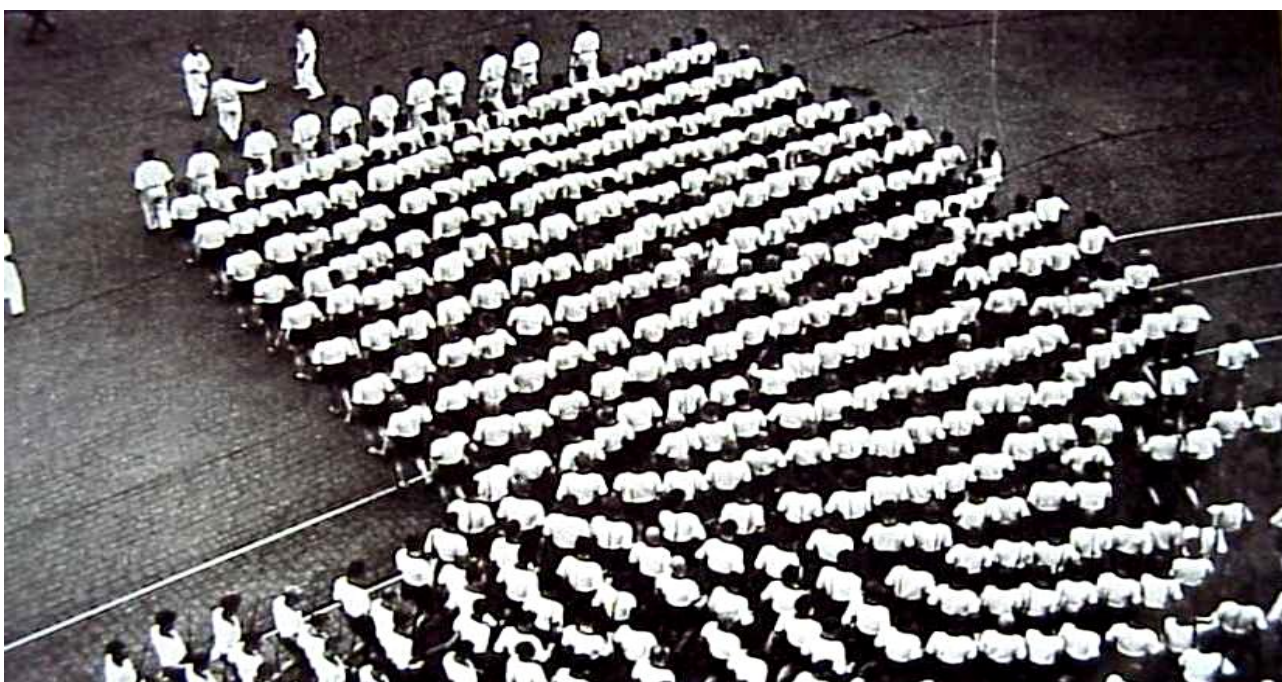
Las prioridades de la política económica deben reorientarse hacia el crecimiento social y económicamente sostenible, atendiendo a la protección de las personas en peor situación, por lo que resulta verdaderamente imprescindible por una parte, ampliar y mejorar la protección a los desempleados, dado el incremento de las personas sin ningún tipo de protección social y el elevado número de hogares con todos sus miembros en desempleo y, por otra, intensificar y redefinir las políticas activas de empleo y de

formación para las personas desempleadas, pilar fundamental para aumentar la ocupación y reducir el desempleo. El sostenimiento de este pilar pasa por fortalecer la intermediación laboral desde los Servicios Públicos de Empleo, lo que requiere una mayor dotación de recursos, tanto humanos como materiales.

La política económica contractiva, la impuesta reforma laboral y la anunciada reforma de las pensiones no es la vía para lograrlo. Atacar los derechos de los ciudadanos y trabajadores y derribar las bases del Estado de Bienestar no es el camino. Por eso desde UGT instamos al Gobierno a retomar el crecimiento como objetivo indiscutible de la política económica, y no el cumplimiento de los objetivos de déficit público.

El resultado ha de ser salir de la crisis con una economía reforzada, que nos permita crecer en términos económicos y que recupere los niveles de empleo. Resulta imprescindible rediseñar las bases de ese crecimiento, para convertirlo en sostenido, duradero y equilibrado, lo que requiere una apuesta firme por la calidad del trabajo en un consolidado Estado de Bienestar. Y los mecanismos para lograrlo pasan por la recuperación del Diálogo Social, una recuperación que exige compartir objetivos, especificar propuestas y debatir y negociar alternativas.

La evidencia demuestra cómo con reformas y acuerdos negociados los resultados que se alcanzan son mejores que si las reformas se imponen de forma unilateral.





HOJA DE AFILIACIÓN A UGT

* RELLENAR CON MAYÚSCULAS.

* NO RELLENAR LOS ESPACIOS SOMBRADOS.

* MARCAR LO QUE PROCEDA.

FEDERACIÓN

SECTOR

MIS DATOS PERSONALES

DOCUMENTO DE IDENTIDAD

NOMBRE

PRIMER APELLIDO

SEGUNDO APELLIDO

SEXO HOMBRE MUJER

ESTUDIOS

FECHA DE ALTA EN UGT

FECHA DE NACIMIENTO

LUGAR DE NACIMIENTO

PAÍS

PROVINCIA

NACIONALIDAD

PROFESIÓN

MI DOMICILIO HABITUAL

DIRECCIÓN POSTAL

PROVINCIA

MUNICIPIO

LOCALIDAD

CÓDIGO POSTAL

TELÉFONO FIJO

TELÉFONO MÓVIL

CORREO ELECTRÓNICO

MIS DATOS LABORALES

OCCUPACIÓN: ASALARIADO SECTOR PRIVADO SECTOR PÚBLICO

AUTÓNOMO COOPERATIVISTA

PARADO BUSCA SU PRIMER EMPLEO TRABAJÓ ANTES

JUBILADO O PENSIONISTA PREJUBILADO

EMPRESA O ENTIDAD: NOMBRE

Nº SEGURIDAD SOCIAL DE EMPRESA

DIRECCIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

PROVINCIA

MUNICIPIO

LOCALIDAD

Nº CIF DE EMPRESA

CÓDIGO POSTAL

TIPO DE EMPRESA O ENTIDAD PRIVADA FUNCIÓN PÚBLICA ASOCIACIÓN AUTÓNOMO (PERSONAS FÍSICAS)

COMO LOCALIZARME EN EL CENTRO DE TRABAJO TELÉFONO EXTENSIÓN

CORREO ELECTRÓNICO

CONDICIONES DE TRABAJO: FECHA DE ALTA EN EMPRESA

PUESTO DE TRABAJO

CATEGORÍA PROFESIONAL

EN FUNCIÓN PÚBLICA NIVEL GRUPO

CONVENIO DE REFERENCIA

TIPO DE CONTRATO FIJO FIJO DISCONTINUO TIEMPO PARCIAL INTERINIDAD

MI CUOTA SINDICAL

DOMICILIACIÓN BANCARIA (POR DEFECTO, TRIMESTRAL) TRIMESTRAL SEMESTRAL ANUAL

DESCUENTO EN NÓMINA (SÓLO EN SECCIONES SINDICALES AUTORIZADAS)

BANCO O CAJA DE AHORROS

Nº DE CUENTA

Si decide afiliarse a este Sindicato es obligatorio rellenar la presente solicitud, no pudiendo tramitar su afiliación si falta alguno de los datos requeridos. Los datos cumplimentados serán tratados en un fichero responsabilidad de la "Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España" (en adelante, UGT) con domicilio social en Madrid (calle Hortaleza, número 88 y código postal 28004), para las siguientes finalidades: Emisión de carnés de afiliación. Emisión de recibos de la cuota sindical, así como la gestión del cobro de ésta. Envío de información y publicaciones sobre cuestiones que afecten a la vida interna de UGT y a su actividad externa. Elaboración de estadísticas. Prestación de servicios. Envío de ofertas de bienes y servicios, de acuerdo con la reglamentación interna del Sindicato. Además, si desempeña labores de representación colectiva, sus datos serán tratados por UGT para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Asimismo, mediante la firma de la presente solicitud, usted también otorga su consentimiento expreso y escrito para que UGT lleve a cabo la cesión de sus datos, a la entidad bancaria o a la empresa en la que presta sus servicios, para proceder al cobro de la cuota sindical. Por último, le informamos que usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de sus datos, solicitándolo por escrito a UGT en la dirección arriba indicada.

Fecha

Firma de Conformidad