

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10865 *Resolución de 19 de mayo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo del Grupo Iskaypet.*

Visto el texto del Acta de modificación del Convenio colectivo del Grupo Iskaypet (integrado por las empresas Kiwoko Pet, SLU; Tiendanimal Comercio Electrónico de Artículos para Mascotas, SLU; e Iskay Pet, SLU), –código de convenio n.º 90104823012024–, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de enero de 2025, acta en la que se acuerda la inclusión en el convenio de un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y un protocolo de actuación para la atención del acoso frente a las personas del citado colectivo, y que ha sido suscrita con fecha 14 de abril de 2025, de una parte, por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos FeSMC-UGT, CC.OO. y FETICO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta de modificación en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de mayo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS ISKAYPET

(Código de convenio 90104823012024)

A 14 de abril de 2025, siendo las 10:00 horas, los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales referidas al margen, constituidos en Comisión Negociadora, reunidos tanto de forma presencial como por videoconferencia, de una parte y de la otra, las personas relacionadas a continuación:

Por la parte Empresarial:

- Lola Barceló Ochoa.
- Jorge Vidal Aparicio (Asesor).

Por la parte social:

UGT:

– José Luis Vila (FeSMC-UGT).

CCOO:

– Luis Javier Prieto Orallo (Federación de Servicios CCOO).

FETICO:

– Patricia Rodríguez (FETICO).

MANIFIESTAN

Primero.

Que en fecha 30 de mayo de 2024 las partes formalizaron Acta de Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Iskaypet, aprobándose el texto articulado del mismo en fecha 7 de noviembre de 2024, y siendo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha 1 de enero de 2025.

Segundo.

La disposición transitoria sexta del meritado convenio recogía un compromiso por parte de la comisión negociadora de implantación de medidas para alcanzar la igualdad de las personas LGTBI, así como un protocolo de actuación para la atención del acoso frente al citado colectivo, ello conforme a la normativa vigente, Real Decreto 1026/2024, de 8 octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI de las empresas con el objetivo de garantizar los derechos del colectivo en las empresas.

Tercero.

En base a lo anterior, las partes han negociado las medidas y protocolo de actuación para la atención del acoso frente a las personas LGTBI, siendo del interés de las representaciones de la parte empresarial y social modificar el convenio colectivo incorporando un nuevo artículo, formalizando mediante la presente un acuerdo de modificación del Convenio Colectivo, acordando el texto que se adjunta y que se suscribe por todos/as los/as representantes indicados anteriormente.

Cuatro.

En este contexto, ambas partes Acuerdan formalizar la modificación del convenio, eliminando la disposición transitoria sexta al haber dado cumplimiento al citado compromiso, así como incorporando un nuevo artículo, en los términos que a continuación se concretan:

«Artículo 58. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes suscriptoras de este convenio pretenden mostrar el más absoluto rechazo a cualquier forma de discriminación de las personas LGTBI. En el ámbito de este acuerdo, se recogen medidas que contribuyan a crear un contexto favorable donde se garanticen los derechos de todas las personas y permitan a avanzar en la erradicación de la discriminación por motivo de la orientación sexual, la identidad sexual, expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Asimismo, las personas contratadas para ofrecer servicios de un tercero tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas de la empresa usuaria y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir cualquier discriminación.

Y para todo esto, se definen las siguientes medidas:

Acceso al Empleo.

– Se utilizarán criterios en los procedimientos de selección objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

– El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, salvo que ello se derive de medidas de acción positiva para corregir la infrarrepresentación, conforme con las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.

– Las personas encargadas del reclutamiento/selección recibirán una formación específica que en todo caso se adaptará a posibles cursos de formación que pudiera generar la administración para evitar cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Clasificación profesional y promoción profesional.

– Los sistemas de clasificación profesional regularán criterios de forma que no conlleven aspectos discriminatorios directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

– Los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo o por asociación con el colectivo (debido a su relación con otra persona sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación).

– Las personas trabajadoras de la empresa, tendrán igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual.

– En las empresas en las que se lleven a cabo evaluaciones de desempeño, atenderán a criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.

Formación, sensibilización y lenguaje.

– Fomentar el conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el articulado del convenio o en el protocolo de empresa, su alcance y contenido.

– Fomentar el conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

– Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio contra las personas LGTBI.

– En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos, estereotipos o imagen no representativa de otros tipos de familia etc.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

– Todas las personas trabajadoras tendrán libre elección de cualquiera de las opciones en ropa de trabajo disponible en la empresa.

– Se tendrá en cuenta la discriminación por LGTBIfobia en las acciones de clima laboral y los controles de ambiente laboral que realice la empresa.

Permisos y beneficios sociales.

– En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo, teniendo en cuenta por ejemplo otros tipos de familia a la comúnmente denominada familia tradicional.

– Se tendrán en cuenta definiciones de familia en las que estén incluidas las parejas que forman personas del mismo sexo.

Régimen disciplinario.

– Se integrarán, en su caso, en el régimen disciplinario que se regule en los convenios colectivos, infracciones y sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Resolución de Conflictos.

– El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de las medidas acordadas: Comisión paritaria del convenio, y si no se resuelve se acudiría a los órganos de mediación y arbitraje.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Declaración de principios:

El objetivo del presente protocolo es el de garantizar los derechos de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, e intersexuales (en adelante LGTBI) en la empresa e impedir cualquier trato discriminatorio estableciendo a su vez, un procedimiento por el que dar cauce a las denuncias que puedan formularse por acoso.

La empresa pretende con este acuerdo alcanzado con la representación legal de las personas trabajadoras, mostrar el profundo rechazo a cualquier forma de discriminación. En el ámbito de este acuerdo, bajo el principio de la prevención y actuación, se desarrolla el siguiente protocolo de actuación.

Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes, visitas entre otros.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados (teletrabajo) cuando son un lugar de trabajo;
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Vigencia:

La duración del presente protocolo será de cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

Procedimiento de garantía:

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso. Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

En cumplimiento de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas informantes, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello.

Denuncia:

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso podrá presentar denuncia por los medios que se indican en este protocolo.

El procedimiento en la empresa se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia por parte de: (i) la persona presuntamente afectada, (ii) la representación legal de las personas trabajadoras (III) por cualquier persona que tenga conocimiento de conductas que puedan ser constitutivas de acoso.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo

La denuncia se podrá dirigir:

1. A una dirección de correo para la recepción de las denuncias de acoso en la empresa con identificación de la persona competente para su recepción.
2. Directamente al Canal de Denuncia en base a la Ley 2/2023, de 20 de febrero (Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción).
3. Igualmente, tras analizar que la denuncia cumple con los requisitos exigidos, se admitirá a trámite, y se investigarán las denuncias que se reciban a través del canal externo habilitado como medio complementario al interno, y que estará encauzado a través de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., lo que lo dota de garantías de independencia y autonomía.

En el plazo de tres días hábiles se acusará recibo de la denuncia recibida en el canal que se haya comunicado la misma, informándose de la admisión o inadmisión a trámite de la misma. Se deberá dar traslado de la denuncia a la Comisión Instructora, que se constituirá en el plazo de tres días hábiles desde el acuse de recibo, quién será la encargada de llevar el proceso de investigación e instrucción del hecho denunciado, debiendo informar a la persona denunciada en el plazo de tres días hábiles desde la constitución de la Comisión Instructora.

En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Si la denuncia no fuera comunicada directamente por la persona que recibe el acoso, la primera entrevista que realice la Comisión Instructora será con esta con el objetivo de tomar declaración y ratificación de la denuncia.

Si la denuncia no fuera ratificada, esta circunstancia formará parte del expediente antes de su archivo y en función de los hechos que se denuncien, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo un seguimiento o según la gravedad una investigación de oficio.

Medidas cautelares:

La presentación de la denuncia, y su admisión a trámite, implicará que la empresa deberá abrir las diligencias informativas previas, especialmente dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante, a cuyo efecto se articularán las medidas oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas y deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria.

Al tiempo que se adoptan las medidas cautelares, la Dirección convocará con carácter urgente a la Comisión Instructora (en adelante, CI), que será el órgano encargado de tramitar el procedimiento.

Comisión Instructora:

Se creará una Comisión Instructora para cada caso en el plazo de tres días hábiles desde la admisión a trámite de la denuncia. Cada una de estas comisiones instructoras estarán dotadas de la formación, sensibilización y recursos necesarios para cada una de las investigaciones que deban realizar.

Éstas serán independientes una de la otra. El número de los componentes de cada comisión será de tres personas, constituida por los siguientes componentes:

– Miembro 1 (Instructor/a principal). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.
- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Encargado de elaborar el Informe de Conclusiones.
- Será designado por la empresa, pudiendo ser un profesional externo.

– Miembro 2 (Instructor/a). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.
- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Encargado de elaborar el Informe de Conclusiones.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Será designado por la empresa.

– Miembro 3 (Instructor/a). A continuación, se indican las tareas y funciones que deberá desempeñar esta persona:

- Responsable de coordinar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Controlará los plazos del procedimiento.

- Se encargará de la carga administrativa que lleve a cabo personalmente: levantando acta de sus citaciones y entrevistas, y dará fe del contenido.
- Custodiará los documentos físicos que obren en su poder.
- Será designado de entre la representación legal de las personas trabajadoras por alguno de los sindicatos firmantes. El orden de intervención será de manera rotativa por parte de los sindicatos firmantes, y será: en primer lugar el sindicato FeSMC-UGT; en segundo lugar, el sindicato CCOO; y en tercer lugar, el sindicato FETICO.

Las anteriores funciones se indica a modo de ejemplo y sin ánimo de ser exhaustivos y ello, sin perjuicio de que el/la Instructor/a Principal y los Instructores/as pueden asumir otras tareas o funciones distintas a las manifestadas durante el transcurso de una investigación si ello resultase necesario.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la CI cuantos recursos personales, materiales y económicos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

Expediente.

La CI abrirá el correspondiente «Expediente de Investigación por presunto acoso» que firmarán los instructores designados por la empresa. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testificales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

La primera actuación que deberá llevar a cabo la CI será la de audiencia de las partes denunciante y denunciada, siempre por separado con el fin de averiguar y constatar los hechos denunciados, y a todas las personas intervinientes y testigos que la Comisión considere deban personarse, incluida la Representación Legal de las personas trabajadoras del centro. En cualquier caso, las personas entrevistadas podrán ser acompañadas en sus intervenciones por una persona de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras de su elección o cualquier otra persona que sea de su confianza incluso ajena a la empresa.

De todas las testificales se levantará acta firmada por todas las personas asistentes.

La Comisión de Instrucción podrá proponer durante la fase de instrucción de una denuncia otras medidas cautelares adicionales a las establecidas inicialmente por la Dirección. Las medidas cautelares a adoptar pueden ir desde la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, así como la reordenación del tiempo de trabajo, el cambio de centro de trabajo, sección o departamento, movilidad funcional o cualquier medida que se estime oportuna y proporcionada a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer un menoscabo a la víctima.

Resolución.

El proceso de instrucción finalizará en un plazo de resolución de treinta y cinco días hábiles desde la recepción de la denuncia, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible, en cuyo caso deberá ser decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Este plazo se inicia desde la solicitud de intervención y finaliza con la elaboración, por parte de la CI, de un informe de conclusiones, en el plazo de cinco días hábiles tras finalizar la investigación, que incluirá alegaciones particulares si no ha podido llegarse a decisión unánime. En dicho informe se adoptará la resolución del proceso, que deberá ser motivada.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de Personas para la toma de la decisión final:

– Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, así como la imposición de sanciones disciplinarias.

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

– Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

La decisión final se pondrá en conocimiento de la persona solicitante, de la denunciada y de la CI en el plazo de tres días hábiles. En el mismo plazo, se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la RLPT del centro de trabajo de las personas afectadas.

Garantías.

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

Confidencialidad y Anonimato: Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

Respecto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Imparcialidad y contradicción: Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el proceso, incluida la persona denunciante y denunciada, así como testigos/as, tienen

obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

Protección a la salud de las víctimas: La Dirección de la empresa debe actuar de oficio, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

Coordinación empresarial y personal externo.

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de la empresa, pero sea usuaria de servicios o instalaciones de la compañía o pertenezcan a alguna empresa contratada o cliente, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la empresa implicada.

Deberán aplicarse, en cualquier caso, las medidas cautelares que sean posibles mientras dure la investigación o si se trata de una denuncia en la que la empresa no pueda aplicar su poder de dirección sobre la persona denunciada. Si estas medidas tienen que aplicarse sobre la víctima, tendrán que ser asumidas voluntariamente. Ejemplo: cambio de horarios, centro de trabajo, etc.)»

Quinto.

Se procede a la firma del Presente acta, autorizando al Letrado, don Jorge Vidal Aparicio para que, en nombre de la Comisión Negociadora realice los trámites necesarios ante la Administración para la Inscripción, registro electrónico y publicación de la prórroga y modificación del Convenio Colectivo del Grupo Iskaypet, así como para presentar subsanaciones, o documentación complementaria que se solicite, según regulación recogida en el Real Decreto 703/2010, y mantener informada puntualmente a las partes.

A continuación, se levanta la sesión siendo las 11:00 horas, firmando la presente acta todas las partes.