

**PRIMER**

**CONVENIO COLECTIVO**

**DE**

**LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L.**

**2002 - 2004**

## **CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES.**

### **ART. 1º.-ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., dentro del territorio de la Provincia de Sta. Cruz de Tenerife constituidos y que puedan constituirse en un futuro durante el tiempo de su vigencia.

### **ART. 2º.- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios a la Empresa mediante contrato laboral cualquiera que sea su modalidad, cometido o labor. Quedan Expresamente excluidos:

- A) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.
- B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- C) Asesores.
- D) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil o mercantil con la empresa donde se excluya la relación laboral.
- E) Colaboradores a la pieza y los que no mantengan una relación continua con la empresa.
- F) Los columnistas o colaboradores continuos, que reciban un pago por ( prestaciones de servicios, aunque su colaboración fuese periódica o habitual.
- G) El personal autónomo o perteneciente a empresas concesionarias de servicios como el de distribución, o contratos de prestaciones de servicios con LA OPINON DE TENERIFE, S.L.
- H) En General, aquellos que se refieran a los artículos 1º y 2º de la Ley /-8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

### **ART. 3º.-ÁMBITO FUNCIONAL**

Las normas de este convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la Empresa encuadrados en las labores propias de su actividad editorial.

### **ART. 4º.-ÁMBITO TEMPORAL Y ABSORCIÓN**

La vigencia de este convenio será de tres años, a contar desde el 1º de enero del 2002, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2004. Todos los conceptos económicos del 2002 tendrán efectos retroactivos desde el 01 de Enero del mismo año y son los que figuran en el presente convenio y su anexo.

Para el 2003 se incrementará la tabla salarial y el Plus Dominical del ANEXO I en el mismo porcentaje del I.P.C. general nacional del año inmediatamente anterior (2.002) más el 0,20%.

Para el 2004 se incrementará la tabla salarial y el Plus Dominical del ANEXO I en el mismo porcentaje del I.P.C. general nacional del año inmediatamente anterior (2.003) más el 0,20%.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

### **ART5º.- DENUNCIA Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio se entenderá

éste prorrogado, manteniendo su tenor normativo y obligacional mientras no se firme y alcance vigor el que lo sustituya, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga efectos retroactivos. Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que ambas partes se obligan al respeto de la totalidad de las estipulaciones.

#### ART. 6º.- REMISIÓN.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

#### ART. 7º.- COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por tres vocales de la empresa y tres de los trabajadores, nombrados en cada caso por los órganos de representación firmantes del presente convenio.

Sus funciones son las siguientes:

Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.

2. Conciliación, en todas aquellas cuestiones que sean sometidas, voluntariamente por las partes, tanto en conflictos colectivos como individuales, derivadas de la aplicación de este convenio, si perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los órganos laborales, así como la jurisdicción social.

3. Proceder a un estudio detallado de las distintas categorías profesionales, en relación con los niveles económicos fijados en el presente convenio, así como conocer las reclamaciones que afecten a dicha materia. Procedimiento: cuando cualquiera de las partes del convenio, o del personal incluido en su ámbito de aplicación soliciten la reunión de la Comisión, para resolver alguna de las cuestiones de su competencia, deberá hacerlo por escrito y expresar el motivo de su convocatoria. La Comisión deberá reunirse en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito y resolver dentro de los diez días naturales siguientes a la fecha de reunión.

Constitución: en el plazo de 15 días naturales después de la firma de este convenio, las partes firmantes designaran a los miembros de la Comisión Paritaria.

### **CAPÍTULO II- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### ART. 8º. - PRINCIPIO GENERAL

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, quien se obliga a llevarla a cabo de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. Sin merma de la autoridad conferida a la representación de la Empresa, el Comité de Empresa y tendrá atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe previo a la Empresa de las decisiones a ejecutar adoptadas para los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

#### ART. 9º.- CONDICIONES DE TRABAJO

Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control, en las tareas que las tengan asignadas, se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, se relacionarán con los estudios para el cómputo de jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y la plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad. En todos los supuestos habrá de respetarse las normas e instrucciones sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y muy especialmente aquellas que afecten a la integridad personal de los trabajadores mediante el

manipulado de objetos y el funcionamiento de maquinaria e instalaciones, debiéndose emplear siempre las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente.

#### ART 10º. PERIODO DE PRUEBA.

Se establecen los siguientes períodos de prueba, dentro de los que ambas partes pueden resolver el contrato sin obligación de indemnización ni previo aviso:

Personal administrativo y personal cualificado (dos meses) Personal no cualificado (un mes)

La incapacidad temporal que afecte al trabajador, durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo. El periodo de prueba ha de constar en el contrato de trabajo.

#### ART. 11º.- COMETIDOS ASIGNADOS

Todo trabajador de LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores jerárquicos en la Empresa, dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional. La empresa irá creando las categorías profesionales y laborales que en cada caso correspondan, en función de las necesidades de su organización y del desarrollo que la misma vaya teniendo durante la vigencia del presente convenio.

#### ART. 12º.- VACANTES

La admisión del personal por la Empresa se realizará en cada uno de los grupos profesionales de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de colocación. Tanto en lo que se refiere a la materia regulada por el presente artículo como en otros apartados del Convenio, regirá siempre el concepto de no discriminación en las relaciones laborales que regula el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17. La Empresa anunciará en los tablones de anuncios y comunicará al Comité de Empresa, las vacantes a cubrir, bien sean con carácter fijo como de personal contratado temporalmente, con indicación de los centros de trabajo y departamento donde se produzcan.

#### ART. 13º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

El trabajador de LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., que realice funciones de categoría superior a las que le corresponda por su categoría profesional reconocida por un periodo superior a tres meses durante un año, y ocho durante dos años podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional correspondiente a la función desempeñada. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente su ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función, que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la Empresa se precisara encargar a un trabajador tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo el tiempo imprescindible, no superior en ningún caso a un mes manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo al Comité de Empresa. Contra la negativa de la Empresa y previo informe al Comité puede reclamar ante la jurisdicción competente.

### **CAPÍTULO III - RÉGIMEN LABORAL Y PREVISIÓN SOCIAL**

#### ART. 14º.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será para Redacción y Preimpresión de 36 horas semanales, distribuidas en seis horas diarias, el equivalente a 1747 horas efectivas anuales. La jornada para el personal de Administración será de 36 horas semanales.

Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo de las distintas secciones, de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún sentido. A tal fin, el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores.

#### ART. 15º.- HORARIO DE TRABAJO

El horario normal de trabajo para el personal de Administración será en jornada partida, con independencia del establecimiento de turnos de trabajo. Corresponde a la Empresa la fijación de los turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y los servicios que se aplicarán durante el tiempo de vigencia de este convenio. No obstante, excepcionalmente y dadas las características especiales del trabajo periodístico, que obliga a su terminación, todos los trabajadores de LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración y confección de las publicaciones diarias que imprima o edite LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L.,

Los horarios y los turnos de trabajo serán los habituales a cada departamento o sección, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, esta variación pactada previamente con el Comité de Empresa. En caso de desacuerdo, la Empresa deberá utilizar los cauces previstos en el artículo 41 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico de carácter indicativo, y que será aquel en el que normalmente preste sus servicios. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística de terminar un horario rígido, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un trabajador en la jornada que le señala el presente Convenio Colectivo, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional. Una vez realizada la tarea, está cumplida la jornada.

#### ART.16º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se regirán por el principio de libre ofrecimiento y libre aceptación. La negativa a la realización de las mismas no puede ser motivo de sanción, salvo que se trate de la realización de horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Las horas extraordinarias se devengarán en los márgenes inmediatamente anterior o posterior al inicio o fin del horario de trabajo, entendiéndose en cualquiera de ambos casos que funcionaran respecto al mismo sin solución de continuidad.

#### ART. 17º.-ASISTENCIA

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el desempeño de su labor cotidiana.

#### ART. 18º.- FESTIVOS

Los trabajadores que presten sus servicios durante cualquiera de las festividades oficiales, establecidas en el calendario laboral oficial, tendrán derecho a un descanso compensatorio de día y medio por cada día de prestación o al abono de su importe según el R.D. 2001/1983 sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso. A efectos de poder organizar su disfrute se establece que tal descanso compensatorio no se podrá acumular al periodo de vacaciones, salvo pacto en contrario entre la Empresa y el trabajador afectado.

Tal compensación se cifra en 18 días de descanso al año, a los que hay que añadir los ya establecidos de Viernes Santo, 24 y 31 de diciembre, en los que igualmente descansaran los trabajadores.

#### ART 19°.- JUBILACIÓN.

De forma anticipada, antes de cumplir la edad de 65 años, mediante acuerdo entre la Empresa y el trabajador y con conocimiento del Comité de Empresa, abonando la Empresa cuatro mensualidades de salario real por cada año de anticipación a los 65 años, como incentivo a la jubilación anticipada voluntaria que se establezca de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador. En el supuesto de aplicación de ceses laborales por renovación tecnológica, el trabajador disfrutará de las ventajas concedidas por la legislación en orden a estimación de pensiones, Libremente Empresa y trabajadores pactarán la indemnización o compensación prevista en el cese por cambios tecnológicos además de las condiciones enunciadas en los dos párrafos anteriores. De forma obligatoria, al cumplir el trabajador la edad de 65 años, no podrá permanecer por más tiempo prestando sus servicios a la empresa, con el fin de implantar nuevas tecnologías, permitiendo la reconversión y modernización de la plantilla.

#### ART. 20°.- TRABAJO EN VIDEOTERMINALES.

Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminals mas tiempo de lo establecido en su jornada laboral. Los trabajadores que presten sus servicios en videoterminals tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada hora de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este periodo otras tareas siempre que estén dentro de sus competencias. Se revisará el funcionamiento de los videoterminals siempre que sea necesario a juicio del Comité de Seguridad y Salud, y se subsanará los posibles defectos observados.

Ningún redactor podrá ser obligado a copiar o introducir en el sistema electrónico originales ajenos, a no ser para su reelaboración. Todo el personal de la Empresa podrá someterse anualmente a una revisión oftalmológica que facilitara la Empresa, quien abonara también el 25 por ciento del valor de los cristales de las gafas prescritos por un facultativo de la especialidad con receta médica, siempre que se produzcan alteraciones en la visión del trabajador como consecuencia del trabajo realizado y en la óptica elegida por la Empresa a tal fin.

#### ART. 21°.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE

El trabajador percibirá todas las prestaciones que otorga la Ley y como complemento un seguro privado de vida y accidente que la Empresa concertará con una compañía de seguros de entidad nacional.

La póliza a suscribir se ajustara a la siguiente normativa:

1. Riesgo: Cubrirá los riesgos de muerte e incapacidad del trabajador que origine la pérdida de empleo.
2. Cobertura:
  - a) Muerte natural. Capital 9.015,18 €.
  - b) Incapacidad que origine pérdida de empleo. Capital 9.015,18 €.
  - c) Accidente. Si el asegurado falleciera por causa de accidente sus beneficiarios cobrarán 18.030,16 €.
3. Cualquier grupo de 20 asegurados podrá aumentar la cobertura de su póliza, así como establecer otra modalidad de mejora, corriendo a su cargo los suplementos de prima correspondiente. Para el supuesto de inclusiones en póliza, la Empresa se compromete a tramitar ante la compañía aseguradora los documentos precisos en el plazo de cinco días; durante el periodo que medie entre el inicio del trámite y la aceptación definitiva de los riesgos por parte de la compañía aseguradora, la Empresa será responsable subsidiaria del pago de las prestaciones hasta un límite máximo de un mes a partir del inicio del trámite.

#### ART. 22°.- RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS REDACTORES

La Empresa consultara y contratara un seguro colectivo de Responsabilidad Civil para los redactores que puedan verse afectados por demandas judiciales relacionadas con el desempeño de su profesión.

En el supuesto de no poder contratar este seguro, y en el caso de demandas judiciales contra redactores por motivo de trabajo, la Empresa asume la asesoría y defensa jurídica de los mismos.

#### **ART.23°.- PERSONAL EN CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES**

El trabajador que, por razones de guardia legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico (con una disminución superior al 33 %) y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Asimismo, al personal con hijos minusválidos físicos psíquico la empresa facilitara el cambio de horario que sea necesario cuando dichos trabajadores quieran asistir a cursos de orientación pedagógica para la educación de sus hijos, siempre y cuando coincida con la jornada laboral, debiendo solicitarlo con la debida antelación a al Empresa.

#### **ART.24°.- RECONOCIMIENTO MEDICO**

La Empresa llevara a cabo por los servicios médicos adecuados un reconocimiento medico general anual a todos los trabajadores. Este reconocimiento será de carácter obligatorio.

De los resultados de estas revisiones se entregara copia a los trabajadores /afectado. En todo lo demás las partes se remiten a la normativa vigente en la Ley de Salud Laboral.

#### **ART. 25° - SEGURO POR DAÑO A REDACTORES**

La Empresa asegurara al personal de redacción su integridad física por daños ocasionados por terceros, habida cuenta del riesgo que implica el desempeño de la labor informativa, siempre que sea por motivo del cumplimiento de su trabajo y con independencia de las responsabilidades que pudieran reclamarse a los causantes del daño.

#### **ART.26°.-DETENCIÓN GUBERNATIVA**

Cuando el trabajador sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y los devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su incorporación a su puesto laboral, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumplan las instrucciones de Director de la publicación.

### **CAPÍTULO IV- CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ART. 27°.- PRINCIPIO GENERAL**

El personal incluido en el presente Convenio Colectivo percibirá doce pagas anuales en la cuantía fijada en el Anexo I para cada categoría profesional, más tres extraordinarias, del importe de una mensualidad cada una, que se percibirán prorrateadas en dichas mensualidades. A efectos de lo dispuesto en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual en función de las horas de trabajo es la que figura en el expresado anexo I de este convenio

#### **ART. 28°.- SALARIO BASE**

Será el especificado para cada una de las categorías en la tabla de salarios adjunta, anexo I.

#### ART. 29º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo del personal de “La Opinión de Tenerife, S.L.” percibirá tres pagas extraordinarias denominadas: extra de febrero, verano y Navidad por el importe correspondiente al salario base, prorrateándose su pago en los doce meses naturales.

#### ART. 30º.- PLUS DOMINICAL

El personal que preste su jornada laboral en domingo percibirá por cada domingo trabajado las compensaciones, según su categoría profesional, incluidas en el anexo II.

#### ART. 31º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente, percibirán el 100 por ciento de su salario real, siempre que presenten en el termino legal la correspondiente baja médica. El Comité de Empresa velara por la autenticidad de la causa de la baja, emitiendo informe al respecto siempre que le sea requerido por la Empresa.

#### ART. 32º.- USO DE VEHÍCULO PROPIO

En los casos en que, por motivos de trabajo, el trabajador utilice su propio vehículo para realizar los desplazamientos, se abonará la cantidad de 0,17 euros por kilómetro en concepto de gasto de combustible y amortización del vehículo, o compensación equivalente en el computo de kilómetros.

#### ART.33º.- ANTICIPOS

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado igual al importe bruto de hasta mil doscientos dos euros como máximo que podrá ser descontado hasta en 12 meses sin intereses. La empresa destinara por este concepto un máximo de nueve mil seiscientos dieciséis euros.

#### ART.34º.- ANTIGÜEDAD

En concepto de complemento personal de antigüedad el personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía de un cinco por ciento sobre el salario base del Convenio, correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, con el limite máximo del 25 %.

#### ART.35º.- DIETAS DE VIAJES

En caso de desplazamiento requerido por la Empresa abonara ésta al personal una dieta igual a las cantidades justificadas debidamente, con los limites máximos que legalmente se establezcan reglamentariamente.

#### ART.36º.- PLUS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Los trabajadores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la Empresa en todo momento para cubrir necesidades informativas, técnicas y de distribución con carácter excepcional y eventual, cobrarán un plus de libre disposición, consistente en un 15 por ciento de su salario base. La Empresa de común acuerdo con los trabajadores designara al grupo de empleados que pueda verse afectado por esta disponibilidad.



#### ART.37°.- PLUS POR TRABAJO DE CIERRE

En el caso de los trabajadores que desempeñen labores del trabajo nocturno con la responsabilidad del cierre de la edición del periódico percibirán un plus de cierre equivalente al 15 por ciento de su salario base.

#### ART.38°.- DERECHO A ESQUELA

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a esquila gratuita, caso de fallecimiento de familiar de primer grado, y con reducción en cuantía del 20 % en los casos de familiares de segundo y tercer grado.

#### ART.39°.- PLUS DE NATALIDAD

Todos los trabajadores que presten servicios en esta empresa en el momento del nacimiento de un hijo tendrán derecho a percibir, en concepto de Plus de Natalidad, la cantidad de 200 € por cada hijo. Dicho Plus sólo se podrá percibir una vez por hijo.

### **CAPÍTULO V- VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

#### ART. 40°.- VACACIONES

Todo el personal sujeto a este Convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales ininterrumpidos. El primer año natural de colocación sólo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

La Empresa queda facultada para fijar los turnos de vacaciones de común acuerdo con los trabajadores, preferiblemente durante el período de junio a octubre, ambos inclusive, cada año, y las otorgará de acuerdo con las necesidades del servicio, procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute. La Dirección de la Empresa dará a conocer esos turnos en los meses de enero a marzo. Las vacaciones anuales no pueden compensarse en metálico, en todo o en su parte. La Empresa resolverá las correspondientes sustituciones en forma suficiente para que no signifique una sobrecarga de trabajo para el personal mientras alguien disfruta de sus vacaciones. Cuando ambos cónyuges trabajen en la Empresa, tendrán preferencia para disfrutar sus vacaciones simultáneamente.

El trabajador que interrumpa vacaciones a petición de la Empresa, podrá exigir su disfrute de nuevo íntegramente. La nueva fecha de disfrute no podrá perjudicar a otros compañeros que estén disfrutando sus turnos de vacaciones o tengan previsto hacerlo. La Incapacidad Temporal en el transcurso del año no dará lugar a descuento de días de vacaciones.

#### ART. 41°.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Todos los trabajadores acogidos al presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que establece con carácter general lo dispuesto en el art. 37 del vigente Estatuto de los trabajadores, previo aviso y justificación con las siguientes variaciones:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijos o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la isla, el plazo será de cuatro días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público según regulación dada por el art. 37.d) del E.T.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para que la mujer trabajadora pase exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- Dos días para la realización de asuntos propios

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción en su jornada de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### ART. 42º.- SERVICIO MILITAR

Todos los trabajadores que se incorporen a filas tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprenda el Servicio Militar Reglamentario y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.

#### ART.43º.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a excedencia voluntaria por el tiempo que lo soliciten, que en ningún caso podrá ser superior a cinco años, cuando lleven trabajando en la Empresa un mínimo de un año. La reincorporación del excedente al trabajo será automática siempre que solicite a la empresa su ingreso con 30 días de antelación al mismo, dentro del primer año de la excedencia concedida. En el caso de que el trabajador no efectúe la referida comunicación, o ya haya transcurrido el primer año, su ingreso estará condicionado a la existencia de la primera vacante en su categoría profesional. Efectuando el reingreso, el trabajador excedente ocupará el mismo puesto de trabajo, o puesto de similar categoría al que tenía al tiempo de comenzar la excedencia.

#### ART.44º.- CESE VOLUNTARIO.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en el servicio de la Empresa, la misma está obligada a la liquidación, dentro de los 10 días siguientes, al de cese de su relación laboral. Por su parte, los trabajadores deberán notificar a la Empresa por escrito, su decisión de cesar, al menos, con 15 días de antelación. En caso de incumplimiento la Empresa podrá descontar de su liquidación un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

### **CAPÍTULO VI - DERECHOS SINDICALES**

#### ART. 45º.-DERECHOS SINDICALES

LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., reconoce a los sindicatos que están o puedan estar implantados en la Empresa como elementos de interés para el debido tratamiento de las relaciones con sus trabajadores.

La Empresa respetará el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar fondos o cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical o actividad inherente, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficientes y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, dirigiendo copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

El sindicato que alegue poseer el derecho a hallarse representado mediante la titularidad personal deberá acreditarlo ante la Empresa, de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado de su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien representa.

#### ART. 46º.- FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo a la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de la Empresa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.

Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.

Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del sindicato.

En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. La Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado un tablón de anuncios que deberá establecer dentro de la Empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Cuota sindical: A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a la que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de Banco o Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, como secretario del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en esa situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho

cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicitara en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo.

A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las centrales reconocidas, implantadas nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de Convenio Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores activos de la Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la Empresa, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de dicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### ART. 47º.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA.

Recibir información, que le será facilitada trimestralmente. Sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo de la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participantes, de los demás documentos que se den a conocer los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones. Planes de formación profesional de la Empresa. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

Emitir un informe cuando la fusión absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer labor de:

Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deban emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al Comité y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale, expresamente, el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documentos entregados por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

#### ART. 55º.- GARANTÍAS

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal como representantes legales de los trabajadores tendrán, salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos las siguientes garantías:

Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.

Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Así mismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Expresar colegialmente, si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar, el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegado de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el E. T., que será de 15 horas. El cómputo de horas mensuales que correspondan a todos los miembros del Comité es acumulable en uno o varios miembros, designados o comisionados por el Comité de Empresa para trabajos o gestiones propias de su cometido. Durante la negociación del Convenio Colectivo no será computable ni limitado el crédito de horas.

#### ART. 49º.- ASAMBLEA DE LOS TRABAJADORES

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores, los Trabajadores de esta Empresa tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité, que será responsable del normal desarrollo de la misma, así como del control de la presencia en dicha asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa, también asumirá la limitación de la presencia de los cargos directivos de la Empresa en la asamblea para promover y potenciar la libertad de opinión de todos los trabajadores en el transcurso de la misma. En la asamblea sólo podrán tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el Orden del Día.

La Presidencia comunicará a la Dirección de la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, y se acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

#### ART. 50º.- CONVOCATORIA

Con expresión del Orden de Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Dirección de la Empresa con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

#### ART. 51º.- VOTACIONES

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.

#### ART. 52°.- LUGAR DE REUNIÓN

Se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del E.T.

### **CAPÍTULO VI - PREMIOS. FALTAS Y SANCIONES**

#### ART 53°.-PREMIOS

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

- a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables de sanciones.
- b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

#### ART. 54°.- FALTAS Y SUS CLASES

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leve, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

#### ART 55°.- FALTAS LEVES

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a diez minutos e inferiores a treinta.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono sin causa justificada del servicio, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como falta grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en caso de personal que realice tareas de atención al público podrá ser considerada grave.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.
8. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

#### ART 56°.- FALTAS GRAVES

Se clasificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin falta justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones se considerará muy grave.
10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.
12. Realizar llamadas telefónicas a todos aquellos números que comiencen con prefijo 906, así como entrar en zonas de Internet, que supongan un pago añadido y que no esté relacionado con el trabajo encomendado.

#### ART 57º.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación de drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatible.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en éste último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.
10. Acoso sexual.
11. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusables.
12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

#### ART 58º.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- A) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- B) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

C) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días o despido.

#### ART 59º.- TRAMITACIÓN

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efectos, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa.

#### ART 60º.- PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### PRIMERA

En cuanto a la definición de las Categorías Profesionales establecidas en el Anexo I del presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional de Prensa Diaria. Y en prueba de conformidad firman el presente Convenio Colectivo y su anexo en Santa Cruz de Tenerife a 16 de Septiembre de 2002.

#### ANEXO I

##### TABLA SALARIAL 2002

	Mensual	Anual	
Técnico Titulado Medio	1.071,96	16.079,40	
<b>REDACCIÓN</b>			
Redactor Jefe	2.143,93	32.158,95	
Redactor Jefe de Sección	1.479,31	22.189,65	65,9
Redactor	1.071,96	16.079,40	56,0
Auxiliar de Redacción	900,45	13.506,75	52,7
<b>ADMINISTRACIÓN</b>			
Jefe de Sección	1.286,35	19.295,25	
Oficial de 1ª	900,45	13.506,75	
Oficial de 2ª	823,27	12.349,05	
Oficial de 3ª	771,81	11.577,15	
Auxiliar	746,08	11.191,20	
Ordenanza-Cobrador	553,13	8.296,95	
Comercial	385,91	5.788,65	
<b>PREIMPRESIÓN</b>			
Jefe de Diseño	1.286,35	19.295,25	65,9
Oficial 1ª	900,45	13.506,75	52,7
Oficial 2ª	793,26	11.898,90	49,4
Oficial 3ª	750,37	11.255,55	49,4



## **ACTA DE ACUERDO**

Reunida la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, del personal trabajador de la entidad LA OPINIÓN DE TENERIFE, S.L., constituida por:

### COMITÉ DE EMPRESA

DOMINGO GONZÁLEZ DÍAZ  
JOSÉ L. GONZÁLEZ HERNÁNDEZ  
CARMEN SÁNCHEZ DE LA ROSA  
RUTH M. MENA AGOSTA  
BELÉN MOLINA SÁNCHEZ

### LA OPINIÓN DE TENERIFE. S.L

CARLOS J. DELGADO LLARENA  
JUAN J. RODRÍGUEZ FALCON

Ambas partes se reconocen capacidad y legitimación suficientes para la presente negociación del Convenio Colectivo y después de la aprobación y ratificación, por la Asamblea de Trabajadores y la Dirección de la Empresa, se procede a dar por concluidas las negociaciones y por tanto aprobar por unanimidad de todos sus componentes el Convenio Colectivo que regulará las relaciones laborales entre “La Opinión de Tenerife, S.L.” y sus trabajadores.

La vigencia y efectos económicos serán de aplicación desde el 01 de Enero del 2002 hasta el 31 de diciembre del año 2004, consta de 60 artículos, una disposición adicional y un anexo.

El texto de dicho Convenio es firmado en todas sus páginas, por quintuplicado ejemplar y por la totalidad de los miembros de la Comisión Negociadora, y un ejemplar del mismo queda unida a dicha acta. Asimismo se autoriza a la representación empresarial para gestionar su registro y depósito donde proceda.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levantó el acta haciendo constar en la misma los acuerdos alcanzados, y siendo firmada por todos los comparecientes.