

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid (código número 28002785011982).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Mayoristas y Exportadores de Pescados de la Comunidad de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 13 de septiembre de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE PESCADOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID AÑOS 2013-2014

### Capítulo I

#### *Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo regula las normas de obligada aplicación para las empresas dedicadas al comercio de mayoristas y exportadores de pescados radicadas en la Comunidad de Madrid, tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran abrirse en un futuro.

No obstante, cuando dentro del ámbito territorial reseñado las empresas realicen otras actividades adicionales, como elaboración de productos frescos y congelados, frío industrial, etcétera, y además tengan otra ubicación física fuera del Centro de Mercamadrid, deberán aplicar el convenio colectivo que corresponda a la actividad que desarrollen.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre las empresas referidas en el punto anterior y sus trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

Art. 3. *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero del año 2013, independientemente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, y su duración será de dos años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose de año en año por tática reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

Art. 4. *Ámbito funcional.*—Se encuentran incluidas en el campo de aplicación del presente convenio colectivo todas las empresas dedicadas al comercio de mayoristas y exportadores de pescados de la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Condiciones más beneficiosas.*—Las empresas afectadas por el presente convenio respetarán las condiciones establecidas en el mismo dado el carácter de mínimos que estas mantienen, por lo que los pactos, acuerdos o las condiciones que resulten más beneficiosas serán respetadas por todas aquellas empresas que vinieran teniéndolas implantadas con anterioridad a la aprobación del presente convenio.

En todo caso, se respetarán independientemente, si existiesen, las siguientes: Los salarios iniciales reglamentariamente superiores, la jornada de trabajo inferior a la establecida, las jornadas intensivas, las vacaciones de mayor duración y las gratificaciones periódicas fijas de mayor cuantía.

Art. 6. *Denuncia y revisión.*—La denuncia de presente convenio colectivo será automática y las partes se comprometen a constituir la comisión negociadora antes de la finalización de la vigencia del mismo, para lo que cualquiera de las partes firmantes del convenio podrá realizar la correspondiente instancia, efectuándolo, en todo caso, por escrito y a través de cualquier procedimiento legalmente establecido.

Las condiciones pactadas en el presente convenio se mantendrán, en todo caso, hasta que entre en vigor un nuevo convenio. No obstante, durante el desarrollo de las negociaciones del nuevo convenio colectivo, seguirá vigente el contenido normativo del mismo.

Art. 7. *Organización del trabajo.*—Es facultad de las empresas afectadas por el presente convenio la organización del trabajo en aplicación a lo previsto en el contenido del presente texto; no obstante, los representantes unitarios o sindicales y secciones sindicales ejercerán la función de colaboración en el asesoramiento, orientación y presentación de propuestas referidas a la organización y racionalización del trabajo, así como en la implantación de nuevas tecnologías.

### Capítulo II

#### *Tiempo de trabajo*

Art. 8. *Jornada laboral.*—Se establece la duración de la jornada máxima anual para el ejercicio 2013 y 2014 en 1.748 horas, por lo que la jornada semanal máxima será de 39 horas y su desarrollo será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Art. 9. *Horario.*—El horario laboral de las diferentes categorías laborales encuadradas en el presente convenio estará comprendido entre las 3.00 y las 10.00, de martes a viernes, y de 3.00 a 8.30, los lunes y sábados.

Todos los trabajadores dispondrán diariamente de media hora de descanso para el desayuno, que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Siempre que haya acuerdo entre la empresa y el trabajador, y por una necesidad demostrada en el desarrollo de la actividad de la empresa, se podrá modificar el horario de entrada y salida del trabajo, con la consiguiente compensación económica que resulte de aplicación o, en su defecto, en tiempo de descanso. De esta modificación se dará traslado a la representación legal de los trabajadores afectados, de existir en la empresa.

Art. 10. *Vacaciones anuales.*—El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituible por compensación económica será de treinta y un días naturales e ininterrumpidos. El disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de las vacaciones no podrá comenzar en víspera de festivo, salvo cuando estas comiencen el día uno de cada mes. En el supuesto de que la finalización de este período vacacional coincidiera con víspera de festivo o domingo, ese día no se computará como vacaciones.

La empresa y los representantes legales de los trabajadores elaborarán durante el primer trimestre de cada año el cuadro de vacaciones correspondiente al ejercicio de dicho año, conociéndose este antes del día 1 de abril. A estos efectos, se aplicará un sistema de turnos rotativos, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 11. *Celebración de los días 26 de diciembre y 2 de enero.*—Los días 26 de diciembre y 2 de enero de cada año serán considerados como días de inactividad laboral a todos los efectos.

No obstante lo establecido en el párrafo precedente, en el supuesto de que estos días coincidan con viernes o sábado podrán tener la consideración de días hábiles, para lo que tendrá que darse traslado de esta situación, previamente a la comisión paritaria del convenio colectivo con una antelación mínima de treinta días, con el fin de que ésta comisión emita un pronunciamiento.

Cuando los días 26 de diciembre y 2 de enero sean laborables, estos días, se compensarán con dos días de descanso por cada uno trabajado y se disfrutarán como máximo en el mes siguiente al de cada fecha trabajada, teniendo preferencia para estos descansos los lunes o sábados.

Cuando los días 26 de diciembre y 2 de enero coincida con domingo o festivo, las empresas vendrán obligadas a compensar a los trabajadores con un día de descanso, a disfrutar como máximo en el mes siguiente a cada fecha trabajada, teniendo preferencia para estos descansos los lunes o sábado.

Art. 12. *Permisos retribuidos.*—Todo trabajador afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales que seguidamente se establecen, siempre que se avise con la posible antelación, y durante el tiempo que a continuación se detallas:

- a) Quince días por matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho.
- b) Tres días por nacimiento de hijo, que podrán ser incrementados en otros tres, en caso de justificar enfermedad de la madre o hijo, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid. Todo esto sin perjuicio del permiso establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- c) Tres días por defunción de abuelos, nietos, hermanos o cuñados.
- d) Cuatro días por defunción de cónyuge o persona con la que se conviva o de hijos.
- e) Tres días por accidente, enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, hijos, padres, abuelos y/o hermanos.

- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Tres días por defunción de padres o padres políticos.
- h) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- i) Un día para asuntos propios por año, que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes para cada año de vigencia del convenio.
- j) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
- k) Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.
- l) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto de carácter público impuesto por la Ley.
- m) Para la realización de funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando fuera necesario realizar desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid, estos días se extenderán con prórroga de dos días más. Estos permisos no podrán coincidir con domingos o días festivos.

Art. 13. *Permisos no retribuidos.*—Además de las licencias legalmente establecidas, las/os trabajadoras/es afectadas/os por el presente convenio podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta sesenta días naturales una vez finalizada su situación de IT por maternidad.

La petición habrá de hacerse por escrito y debidamente justificada, con una antelación mínima de treinta días a la finalización de la baja por maternidad, lo que permitirá que el permiso opere de forma automática y, una vez finalizado este permiso, la reincorporación a su puesto de trabajo será, asimismo, automático. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre siempre que así lo decida el núcleo familiar.

En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho del trabajador o trabajadora, quedando huérfano un hijo menor de catorce años, dicho trabajador tendrá derecho a un permiso no retribuido de hasta sesenta días naturales, contados a partir del cuarto o sexto día, según proceda, del fallecimiento, debiendo ser solicitado a la empresa por escrito y debidamente justificado, siendo la reincorporación automática una vez agotado en tiempo solicitado.

Art. 14. *Permiso de maternidad por parto, adopción o acogimiento.*—En el supuesto de parto, el tiempo a que tendrá derecho la trabajadora como permiso de maternidad, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en los casos de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Este período se disfrutará a elección de la trabajadora, tal y como establece el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siendo extensivo este al padre en los casos en que los dos trabajen.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta ocho años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el caso de acogimiento o adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Art. 15. *Pausas y reducción de jornada por lactancia.*—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora retribuida de ausencia al trabajo. Esta ausencia retribuida se podrá disfrutar a elección de la trabajadora o trabajador previa comunicación a la empresa con antelación suficiente, conforme a las siguientes opciones:

1. Dividida en dos fracciones al comienzo o al final de la jornada.
2. Reducir la jornada laboral en una hora.
3. Acumular el total de horas de permiso resultantes de la reducción anterior y disfrutarlas de forma ininterrumpida y a continuación del descanso por maternidad, de forma que se disfruten tres semanales de descanso, adicionales a las dieciséis semanas de maternidad o las que correspondan en los casos de parto múltiple.

Dicho permiso para atención de hijos lactantes podrá otorgarse al padre siempre que así sea decidido por la unidad familiar. Igual procedimiento se seguirá para el caso de adopción de hijos menores de nueve meses.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la trabajadora o al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá comunicar a la empresa, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Art. 16. *Reducción de la jornada por guarda legal.*—Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física,

psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Esta reducción de la jornada podrá ser disfrutada indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

El horario de aplicación resultante de la reducción de la jornada lo fijará el trabajador o trabajadora en base a sus propias necesidades.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

### Capítulo III

#### *Disposiciones económicas*

Art. 17. *Retribución y revisión salarial.*—Los conceptos retributivos correspondientes a cada una de las categorías profesionales se encuentran establecidos en la tabla salarial del Anexo II. Los salarios fijados en la tabla salarial del Anexo II se abonarán dentro de los últimos cinco días de cada mes en el lugar de trabajo o previo consentimiento del trabajador por talón bancario o mediante transferencia bancaria.

Se establece la posibilidad de que los asentadores, en caso de necesidad, puedan bajar las retribuciones salariales de las diferentes categorías profesionales pactados solo en la tabla salarial del Anexo I hasta un 6 por 100 respecto de las retribuciones totales establecidas para el año 2012.

Con efectos del 1 de enero del año 2015, todos los conceptos retributivos pactados en la tabla salarial del Anexo II serán recuperados, restableciéndose las retribuciones salariales pactadas para el año 2012 y en base a las cuales se negociara el nuevo convenio.

Los efectos económicos de la revisión salarial del presente convenio tendrán carácter retroactivo a partir del día 1 de julio de 2013.

En el caso de los trabajadores que se encuentren contratados o puedan contratarse a tiempo parcial, la retribución salarial será proporcional al tiempo de trabajo realizado.

Art. 18. *Salario base.*—Durante la vigencia del presente convenio se establece un salario base correspondiente a las diferentes categorías profesionales de los trabajadores afectados por este convenio cuyas cuantías económicas correspondientes a los años de vigencia del mismo se encuentran recogidas en la tabla salarial del Anexo I.

Art. 19. *Complemento "ad personam".*—El complemento "ad personam" únicamente lo percibirán aquellos trabajadores que de forma ininterrumpida se encontraran contratados por la empresa al 31 de diciembre de 2011. Dicho complemento sustituye a la antigüedad que se venía percibiendo hasta el 31 de diciembre de 2011, y no será ni compensable ni absorbible y solo podrá modificarse en años sucesivos en caso de incremento salarial y en la cantidad pactada para ese incremento salarial.

Art. 20. *Plus lineal.*—Las empresas abonarán a los trabajadores un plus lineal salarial por el importe establecido en la tabla salarial del Anexo I durante las 12 mensualidades y las tres gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre de cada año.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—Las empresas abonarán a todos los trabajadores que realicen su jornada laboral en el período comprendido entre las 22.00 y las 7.00 horas un plus de nocturnidad durante las 12 mensualidades de cada año, así como en las tres gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre, la cuantía correspondiente a este plus se establece en la tabla salarial del Anexo I.

Art. 22. *Plus de transporte.*—Para suplir los gastos de desplazamiento y de transporte a Mercamadrid, en el horario de trabajo, se establece un plus de transporte que será abonado en las 12 mensualidades de cada año, según figura en la Anexo II. Dicho plus se abonará a razón de los días efectivamente trabajados.

Art. 23. *Plus de reposición de prendas de trabajo.*—Con el fin de compensar a los trabajadores de los gastos de compra y reposición de prendas adecuadas para el trabajo, de las que serán estos los responsables. Las empresas abonarán mensualmente a todos los trabajadores la cantidad correspondiente a este plus de reposición de prendas durante las doce mensualidades anuales y en las cuantías establecidas en la tabla salarial del Anexo I.

Estas prendas de trabajo deberán reunir las características exigidas por la Normativa de Riesgos Laborales vigente.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, junio y diciembre de cada año, que serán abonadas por las empresas en la primera quincena de cada

uno de estos meses. Estas gratificaciones estarán compuestas por el total de una retribución ordinaria mensual a excepción de los conceptos, plus de transporte y prendas de trabajo.

El devengo de estas gratificaciones será el siguiente; para las correspondientes al mes de marzo el período de devengo será desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior para la correspondiente al mes de junio el período será desde el 1 de julio al 30 de junio del siguiente año y finalmente para la de Navidad o Diciembre, el devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Art. 25. *Dietas y viajes.*—Todo trabajador que por necesidades del trabajo tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador percibirá una retribución extrasalarial denominada media dieta de 20,00 euros o de 50,00 euros si es completa, durante el tiempo de vigencia del presente convenio colectivo.

Los trabajadores que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, percibirán como compensación la cantidad equivalente a 0,26 euros por kilómetro realizado.

Al objeto de ofrecer cobertura a los trabajadores que pudieran verse afectados por la regulación del presente artículo, las empresas vendrán obligadas a disponer de una póliza de seguro de accidentes, caso contrario responderán como auto aseguradoras en el riesgo.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del presente convenio colectivo quedan suprimidas las horas extraordinarias con carácter general. No obstante, si por necesidades de fuerza mayor, imprevistos y siniestros, fuera necesario la realización de horas extraordinarias, estas serán consideradas de carácter estructural, a los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, siempre que sean derivadas de la naturaleza propia de la actividad y no puedan ser cubiertas a través de las modalidades de contratación previstas legalmente.

El cálculo de las horas extraordinarias se realizará aplicando un 75 por 100 sobre el salario de cada trabajador y un 150 por 100 en los casos de festivos y domingos.

La compensación de las horas extraordinarias se podrá realizar en tiempo de descanso siempre que exista acuerdo entre las partes, aplicando como compensación por cada hora realizada una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

## Capítulo IV

### *Previsión social complementaria*

Art. 27. *Premio de jubilación.*—Todo/a trabajador/a, al jubilarse, que haya prestado sus servicios en la empresa de uno a diez años percibirá una paga, y de ahí en adelante, un 10 por 100 por año más de la paga que recibió.

Las cantidades que por estos conceptos deba percibir el trabajador, no podrán exceder en ningún caso del importe de tres mensualidades.

Art. 28. *Incapacidad temporal.*—En los supuestos de IT por enfermedad o accidentes de trabajo debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa abonará como mejora la diferencia hasta completar el 100 por 100 de la retribución salarial del trabajador del mes anterior a la baja, por un período máximo de dieciocho meses.

Art. 29. *Incapacidad sobrevenida.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio que sean objeto de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo en sentido estricto, concedida por los organismos correspondientes, podrán ser recolocados por la empresa en otra actividad, siempre que existan vacantes y sean compatibles con su incapacidad.

Art. 30. *Riesgo durante el embarazo.*—Atendiendo a la seguridad del embarazo, la trabajadora en situación de embarazo tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, cuando las condiciones del puesto de trabajo puedan incidir en riesgos sobre el embarazo, asegurándole la misma retribución salarial, así como la incorporación a su puesto habitual una vez se reincorpore la trabajadora después de su baja por maternidad.

En los casos de baja por riesgo durante el embarazo, ante la situación justificada de los servicios médicos de salud pública competentes, de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y no sea posible la adaptación a otro puesto de trabajo que evite tal riesgo, la empresa complementará desde el primer día de la baja y hasta el momento del parto hasta el 100 por 100 de la base reguladora del mes anterior.

Art. 31. *Indemnización en caso de invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—Si como consecuencia de accidente de trabajo o enferme-

dad profesional el resultado derivara en una situación de invalidez permanente, en grado de incapacidad total (para su profesión habitual) o invalidez permanente absoluta (para todo tipo de trabajo), la empresa abonará al trabajador la cantidad de 12.000,00 euros en el supuesto de gran invalidez la cantidad que se fija será la misma que para el supuesto anterior.

En el supuesto de que como resultado del accidente o enfermedad profesional al trabajador le sobreviniera la muerte, la indemnización será de 12.000,00 euros. Tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo o, en su defecto, el cónyuge o derechohabientes.

Las empresas mantendrán estas prestaciones a través de las pólizas colectivas de seguro que se encuentran suscritas por estas, con anterioridad al año 2000, convirtiéndose en auto aseguradoras en el riesgo en el supuesto de no tenerlo concertado.

Art. 32. *Prestación por defunción.*—Las empresas abonarán al cónyuge o personas con la que convivan sus trabajadores que fallezcan o, en su defecto, a sus hijos menores de dieciocho años o incapacitados, o padres bajo su dependencia, en concepto de ayuda de defunción, el equivalente a una mensualidad de la retribución salarial del último mes percibido.

## Capítulo V

### *Extinción contractual*

Art. 33. *Ceses.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con un plazo de quince días de antelación a la fecha de producirse el cese, debiendo la empresa acusar recibo de la petición o preaviso.

La empresa vendrá obligada en los supuestos de finalización de contrato superior a un año, a comunicar al trabajador con quince días de antelación, la decisión de no renovar el contrato.

El incumplimiento de estas comunicaciones, por parte del trabajador o de la empresa, llevará aparejado el derecho de la otra parte a ser indemnizado como daños y perjuicios con el importe de salario de un día por cada día de retraso en la comunicación o en el abono de la liquidación, con el límite de días fijado en cada caso.

Art. 34. *Cese, sucesión de empresas, y/o concurso de acreedores.*—Las empresas que se vean afectadas por los supuestos de sucesión de empresas y/o concurso de acreedores vendrán obligadas a dar cumplido traslado de estos hechos a la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, a la comisión paritaria del convenio, al objeto de efectuar el correspondiente seguimiento que permita resolver, en cada caso, la situación de forma adecuada.

En los casos de sucesión de empresas, en aplicación del artículo 44 del Estatuto, estas vendrán obligadas a mantener las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores vinieran disfrutando con anterioridad.

Cuando las condiciones aconsejaren la aplicación de modificaciones, estas deberán ser previamente acordadas con los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, con la comisión paritaria del convenio.

Art. 35. *Jubilación.*—Con las nuevas reformas, respecto a la jubilación se estará a lo que marca la ley, pudiendo aplicar y acordar en mesa de negociación permanente los acuerdos que, dentro de su marco legal, se puedan producir entre partes.

Art. 36. *Jubilación total anticipada.*—Con el fin de primar la jubilación total anticipada, aquellos trabajadores que antes de los sesenta y cinco años de edad opten por jubilarse anticipadamente, percibirán una indemnización por jubilación consistente en:

- Desde los sesenta hasta los sesenta y un años de edad: 8.862 euros.
- Desde los sesenta y un años hasta los sesenta y dos años de edad: 7.747 euros.
- Desde los sesenta y dos años hasta los sesenta y tres años de edad: 6.160 euros.
- Desde los sesenta y tres años hasta los sesenta y cuatro años de edad: 5.168 euros.

A partir de los sesenta y cuatro años de edad, la gratificación a percibir será de un importe de 3.846 euros siempre que no sea de aplicación lo previsto en el artículo anterior, que genere la obligación de la empresa de efectuar la contratación de un sustituto.

Será requisito indispensable que el trabajador tenga una antigüedad real o reconocida de diez años como mínimo en la empresa.

A los efectos de modificación legal de lo actualmente estipulado, se negociará su aplicación solo en el concepto de afección de edad en la Mesa de Negociación Permanente.

Art. 37. *Jubilación obligatoria.*—Derogado por la disposición adicional décima del ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio (“Boletín Oficial del Estado” del 7), de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.

Art. 38. *Jubilación parcial anticipada.*—La jubilación parcial anticipada se producirá de conformidad con las normas legales y reglamentarias que, durante la vigencia del presente convenio, regulen esta materia, pudiendo ser objeto de acuerdos convencionales adoptados por la Mesa de Negociación Permanente.

La empresa estará obligada a aceptar la decisión del trabajador de jubilarse anticipadamente, debiendo contratar por el tiempo de duración de la jubilación parcial hasta los sesenta y cinco años de edad a un trabajador bajo la modalidad de contrato de relevo. Esta obligación empresarial de aceptar la jubilación parcial anticipada solo será exigible a un trabajador por año en cada empresa.

Cuando esta situación se plantee en la misma empresa simultáneamente por dos o más trabajadores, la empresa someterá a estudio junto a la RLT el momento de la aceptación y efectividad de la segunda y siguientes solicitudes.

Dadas las características de esta actividad, la concreción horaria será pactada de mutuo acuerdo entre las partes, debiendo establecer los períodos de actividad laboral con carácter anual, siendo preferible que el relevado efectúe su labor en días completos de actividad y en los períodos que ambas partes pacten para su realización, pudiendo acumular los períodos de actividad, de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La situación de jubilación parcial anticipada tendrá una duración igual a la del tiempo necesario para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación en cada momento.

Art. 39. *Indemnización para la contratación de duración determinada.*—La indemnización correspondiente a los contratos de duración determinada, al término de estos, queda establecida en el equivalente a diez días de salario por año de permanencia para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2013, once días de salario por año de permanencia para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2014 y doce días de salario por año de permanencia para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015. En los casos de períodos de tiempo inferiores a un año se aplicará el prorrateo correspondiente al tiempo de duración de estos.

## Capítulo VI

### *Suspensión del contrato de trabajo*

Art. 40. *Excedencias.*—La excedencia es una causa de suspensión del contrato de trabajo y produce diferentes efectos según sea voluntaria o forzosa. Se reconoce el derecho a excedencia a los trabajadores afectados por el presente convenio que lleven más de un año al servicio de la empresa.

Las diferentes causas que podrán motivar la situación de excedencia se recogen seguidamente:

- I. Excedencia voluntaria:
  - a) Por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años, sin necesidad de alegar causa alguna.
  - b) El derecho a excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado si han transcurrido más de cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
  - c) El excedente no podrá trabajar en otra empresa de la misma actividad sectorial, siendo el caso contrario objeto de sanción por parte de la empresa.

- II. Excedencias especiales:

Cuando se acrediten los siguientes supuestos:

- a) Para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, siendo el plazo máximo de tres años.
- b) Para atender al cuidado personal del cónyuge, persona con la que convive o familiares hasta un segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El plazo máximo de esta excedencia es de tres años.
- c) Para el tratamiento personal de toxicomanía y alcoholismo, bajo vigilancia médica. El plazo máximo de excedencia en este supuesto es de un año, debiendo transcurrir un período mínimo de tres años para generar el derecho a una nueva excedencia.

El trabajador con un mes de antelación a la finalización de la excedencia, deberá comunicar de forma fehaciente a la empresa su intención de reincorporarse, dicha reincorporación se producirá atendiendo a los supuestos contemplados en la Ley, y el trabajador mantendrá las mismas condiciones que regían a la iniciación de la misma.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia especial será computable a efectos de antigüedad.

### III. Excedencias forzosas.

En estos casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En situación de excedencia de un trabajador, ya sea voluntaria, especial o forzosa, la empresa vendrá obligada, en caso de sustitución, a efectuarla mediante contrato de interinaje por el tiempo de duración de la excedencia.

Art. 41. *Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.*—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a una suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

## Capítulo VII

### *Clasificación profesional*

Art. 42. *Criterios generales.*—Las empresas afectadas por el presente convenio no vendrán obligadas a mantener todas y cada una de las categorías que se detallan en el presente capítulo, debiendo atender a las necesidades y volumen de esta y siempre que no se simultaneen las funciones de las distintas categorías.

Los trabajadores que presten servicio en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en grupos profesionales y categorías profesionales.

Art. 43. *Grupos profesionales.*—Los grupos profesionales se encuentran determinados por aquellas categorías que prestan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Se establecen tres grupos profesionales que engloban las categorías específicas de la actividad objeto del presente convenio.

1. Personal mercantil: Jefe de ventas, jefe de compras, comprador-vendedor, ayudante de vendedor-comprador (equiparado al dependiente de veintidós a veinticinco años).
2. Personal administrativo: Jefe administrativo, contable, oficial administrativo y auxiliar administrativo.
3. Actividades auxiliares: Oficial de primera, oficial de segunda, capataz, mozo especializado, mozo, aprendiz y conductor.

Los trabajadores con categoría de mozo que desempeñen durante un año sus funciones en la misma empresa, pasará automáticamente a tener la categoría de mozo especializado.

En el caso de la categoría de auxiliar administrativo, cuando las funciones se realicen durante tres años, pasarán a la categoría de oficial administrativo una vez sometido a la prueba correspondiente.

Art. 44. *Categorías profesionales.*—A continuación se relacionan las diferentes categorías profesionales, así como la definición de estas.

- Jefe de ventas: Tendrá a su cargo y ejercerá la dirección y gestión de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realicen, así como la toma de decisiones respecto a los criterios de aplicación.
- Jefe de compras: Tendrá a su cargo de forma permanente, las compras generales de los productos objeto de la actividad comercial de la empresa, tanto en los centros productivos como en otros establecimientos.
- Comprador-vendedor: Es el encargado de realizar las compras y ventas de los artículos cuyo despacho le ha sido confiado, para lo que ejercerá funciones de cálculo en las referidas operaciones.
- Ayudante de vendedor-comprador: Las funciones propias de esta categoría son las de ayuda y colaboración al comprador-vendedor en el desarrollo de sus funciones.

- Jefe administrativo: Será el responsable que provisto de plenas facultades, asumirá la dirección de todas las funciones administrativas de la empresa, con independencia de la estructura organizativa de la misma.
- Contable: Tendrá a su cargo la responsabilidad de la contabilidad de la empresa, y llevará a efecto los cobros y pagos con independencia de que disponga o no de firma autorizada.
- Oficial administrativo: Tendrá encomendadas las funciones propias de esta categoría profesional, así como la redacción de correspondencia o documentación mercantil ordinaria, la elaboración de estadísticas analíticas, la gestión de informes, la transcripción de libros de contabilidad, la liquidación de seguros sociales y nóminas, para lo que deberá tener conocimientos relativos a informática.
- Auxiliar administrativo: Su dedicación general es de índole administrativa en operaciones elementales y puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina, como redacción de correspondencia, facturas o archivo.
- Oficial de primera: Ejercerá las funciones propias de su categoría profesional desde la iniciativa y esmero propio de sus cometidos.
- Oficial de segunda: Desempeñará las funciones propias de su categoría profesional.
- Capataz: Tendrá a su cargo la supervisión y gestión en la ejecución de los cometidos que corresponden a los trabajadores que tenga asignados.
- Mozo especializado: Las funciones propias de esta categoría se encontrarán observadas por el supervisor, excluyendo de estas, la venta de producto.
- Mozo: Llevará a efecto las funciones de traslado del género en el establecimiento, así como cualquier otro cometido que requiera esfuerzo físico, así como la limpieza del establecimiento.
- Aprendiz: Para la aplicación de esta categoría, los trabajadores afectados deberán encontrarse en la edad de dieciséis a dieciocho años, como iniciación de su formación profesional.
- Conductor: Serán los responsables del transporte del producto objeto de este convenio, para lo que deberán disponer del correspondiente permiso y conocimientos.

Nuevas categorías: Los puestos de trabajo de nueva creación, en atención a las funciones o tareas que le sean propias, serán encuadradas por la Mesa de Negociación Permanente del Convenio Colectivo.

## Capítulo VIII

### *Formación y promoción profesional*

Art. 45. *Promoción laboral.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio que cursen estudios con regularidad para la obtención de título académico, profesional, etcétera, tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para la concurrencia a exámenes, así como la preferencia para la elección de su turno de trabajo.

Art. 46. *Formación profesional.*—Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, en el ámbito de la negociación colectiva y conforme a lo dispuesto en las diferentes regulaciones normativas actuales, proponer la realización de estudios de detección de necesidades formativas, así como la elaboración de metodologías aplicables al sector objeto del presente convenio.

A los efectos del desarrollo y seguimiento de la presente iniciativa se constituirá una comisión paritaria de formación, que tendrá entre sus competencias la adopción de las decisiones vinculadas a la formación profesional.

Los trabajadores afectados por el presente convenio dispondrán del crédito horario preciso para la asistencia a los cursos de formación profesional y/o sindical, a cuyo efecto intervendrá la comisión paritaria de formación a fin de establecer los oportunos diseños.

## Capítulo IX

### *Salud laboral*

Art. 47. *Salud y seguridad laboral.*—Todas las empresas afectadas por el presente convenio, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a seguridad social laboral.

A tal efecto, en las empresas con más de 50 trabajadores, se constituirán comités de seguridad y salud laboral, este órgano colegiado y paritario adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Los delegados de prevención podrán ser designados entre los trabajadores de la plantilla por el sindicato que le correspondiese, sin tener que ser delegado de personal o representante y dispondrá de un crédito horario de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

El empresario deberá consultar con los delegados de prevención o a los propios trabajadores en ausencia de estos acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

La formación deberá ser facilitada por el empresario, los representantes de los trabajadores en esta materia participarán en el diseño de todos los programas formativos.

Con independencia de lo establecido anteriormente y con el fin de garantizar la participación de empresarios y trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a crear la comisión sectorial de seguridad y salud, que estará compuesta por delegados de prevención sectorial, en número no inferior a seis trabajadores y con una disposición de ochenta horas mensuales para el ejercicio de sus competencias; la formación de los miembros de la referida comisión se impartirá por la empresa o por los sindicatos firmantes del presente convenio, para lo que se alcanzará el correspondiente acuerdo entre las partes.

El coste salarial que suponga para cada empresa el delegado sectorial, será soportado por el total de las empresas del sector.

Debido a las condiciones de trabajo inherentes al sector objeto del presente convenio, y a las lesiones y enfermedades derivadas de la propia actividad, se realizarán exploraciones médicas encaminadas a la evaluación y detección de:

- a) Lesiones y alteraciones músculo-esqueléticas y del aparato circulatorio.
- b) Lesiones y alteraciones dorso-lumbares para los trabajadores que realizan esfuerzos físicos.

La metodología y procedimiento de la evaluación de riesgos a seguir será decisión conjunta de los comités de seguridad y salud, para ello, cada una de las partes podrá contar con el asesoramiento técnico necesario.

Se realizará una evaluación inicial de riesgos que será revisada atendiendo a los plazos de actuación que fije la misma, sin que en ningún caso supere el tiempo que establece el Real Decreto 39/1997 en su artículo 29.2, párrafo segundo, sin perjuicio de las actividades preventivas que sean necesarias realizar como consecuencia de los casos recogidos en el Reglamento de Servicios de Prevención y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La planificación preventiva contará con los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos, contemplando los siguientes apartados:

- a) Diagnóstico de situación.
- b) Objetivos del plan: Generales y específicos.
- c) Medios humanos y materiales.
- d) Tareas.
- e) Seguimiento.
- f) Evaluación final.
- g) Plan de prevención.
- h) Vigilancia del plan.

La comisión sectorial de seguridad y salud participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes de prevención de riesgos de las empresas.

Art. 48. *Asistencia a consultorio médico.*—Cuando se produzca una situación de enfermedad en los trabajadores, o en cualquiera de sus hijos menores, y sea precisa la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá el tiempo necesario al efecto, sin pérdida de retribución salarial, debiendo ser justificada la ausencia con el correspondiente parte facultativo, sea o no de la Seguridad Social.

Art. 49. *Revisión médica.*—Las empresas facilitarán, a petición de los trabajadores, una revisión médica anual adaptada a las características propias del trabajo del sector.

## Capítulo X

*Régimen disciplinario*

Art. 50. *Clases de faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Art. 51. *Faltas leves.*—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.
- c) Falta de aseo personal, siempre que produzca quejas por parte de sus compañeros, compañeras o público.
- d) No atender al público con la debida corrección y diligencia.
- e) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- f) No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de datos familiares a cargo que puedan afectar a la empresa en su fiscalidad u otras obligaciones.

Art. 52. *Faltas graves.*—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin causa justificada.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin que exista causa justificada; salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.
- c) Provocar o mantener discusiones con otros trabajadores o trabajadoras en presencia de público o que trascienda a este.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros o compañeras sin la debida autorización.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa o personal delegado de la misma en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo.
- i) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por el.
- j) La reincidencia en más de tres faltas, dentro de un trimestre, cuando estas hayan sido sancionadas.

Art. 53. *Faltas muy graves.*—Son faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar tres días al trabajo durante un mes sin que exista causa justificada.
- c) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores, trabajadoras o cualquier persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta.
- d) La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo, de forma reiterada y cuando haya sido objeto de sanción.
- e) El hurto, robo o malversación, tanto al público como a los trabajadores o a la empresa, dentro de la misma.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios y enseres de la empresa.
- g) Malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad y falta grave al respeto y consideración del empresario, personas delegadas de este, así como demás trabajadores y público en general.
- h) Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respecto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición de jerarquía, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
- i) La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Art. 54. *Graduación de las sanciones.*—Para la aplicación de las sanciones previstas en el artículo anterior se tendrá en cuenta al mayor o menor grado de responsabilidad del que

comete la falta, categoría profesional del infractor y repercusión del hecho en los demás trabajadores y trabajadoras, en el público y en la empresa.

Art. 55. *Sanciones.*—Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oída la representación de los trabajadores y trabajadoras, serán las siguientes:

- Faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
- Faltas graves:
  - Amonestación por escrito.
  - Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días.
- Faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
  - Despido disciplinario por las causas comprendidas en los apartados c, d, e, f, g, y h, en cualquier otro caso se precisará que el trabajador sea reincidente.

Art. 56. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo XI

### *Derechos sindicales*

Art. 57. *Derechos sindicales de los trabajadores.*—Todos los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa entre los trabajadores y fuera de las horas de trabajo.
- b) Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todos los trabajadores.
- c) Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, sin entorpecer el trabajo. La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores afiliados, las cuotas sindicales de la nómina.
- d) Solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario en los casos de trabajadores que hayan sido elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la empresa, siendo obligatorio para la empresa la concesión y la reserva de su puesto de trabajo en los términos establecidos en la LOS.

Art. 58. *Derechos de los delegados de personal.*—Los delegados de personal, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a:

- a) Convocar asambleas de los trabajadores de las empresas, previa notificación al empresario, en los locales de la empresa o en aquellos que esta pudiera proporcionar al efecto, fuera de la jornada laboral.
- b) Disponer de un saldo de veinte horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados, previa notificación al empresario y posterior justificación. Este saldo podrá ampliarse en cinco horas para la asistencia a cursos, congresos sindicales, etcétera. En los casos en que el delegado de personal ejerza la responsabilidad de delegado de prevención, este crédito horario se verá ampliado en quince horas, que serán acumulables al saldo horario inicial.
- c) Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente, debiendo comunicar a la empresa el acuerdo alcanzado.
- d) Los delegados de personal, delegados sindicales y miembros de comité de empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán durante la utilización del crédito sindical horario los mismos emolumentos que vinieran percibiendo regularmente.

- e) Disponer de ocho días de permiso no retribuido al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación al empresario, con un mínimo de setenta y dos horas, y posterior justificación.

Art. 59. *Secciones sindicales.*—Los sindicatos podrán constituir secciones sindicales, la sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la dirección de la empresa. Las secciones sindicales tendrán un delegado sindical que gozará de los mismos derechos y garantías fijados para los delegados de personal, salvo en lo que se refiera a reserva de horas.

Los sindicatos con más del 10 por 100 dentro del conjunto tendrán derecho a un local sindical y a los medios para ejercer su actividad como se recoge en la LOLS.

Art. 60. *Nulidad de actos y pactos.*—Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a su afiliación o no a un sindicato.  
b) Despedir, sancionar o cesar a un trabajador por razón de su afiliación o actividad sindical.

Art. 61. *Tablón de anuncios.*—El tablón de anuncios deberá estar colocado en sitio visible para los trabajadores y en él deberá anunciarse la información relativa a estos, tal como el calendario laboral oficial de fiestas, cuadro de vacaciones, justificante de pago del IRPF y Seguridad Social, así como toda la documentación que estimen de interés las secciones sindicales, comités de empresa o delegados de personal.

## Capítulo XII

### *Seguimiento de lo pactado*

Art. 62. *Composición de la comisión paritaria.*—La comisión mixta estará integrada por dos órganos: uno en representación de la asociación de empresarios (gremial) y el otro en representación de las organizaciones sindicales, firmantes todos ellos del presente convenio.

Cada órgano estará compuesto por seis representantes pertenecientes todos a la comisión negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz, pero sin voto. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación acreditada a cada una de las partes, realizado este requisito, con la prudente antelación, la comisión quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro de cada uno de sus órganos.

La función de presidente y la de secretario recaerá, alternativamente, en cada una de las dos representaciones.

El domicilio de la parte sindical se fija en USO-Madrid, calle Vallehermoso, número 78, cuarta planta, 28015 Madrid.

El domicilio de la parte empresarial se fija en la Asociación de Empresarios Mayoristas y Exportadores de Pescados del Mercado Central de Pescados de Mercamadrid.

Se establece como domicilio de trabajo para el funcionamiento de la comisión paritaria el mismo domicilio de la parte empresarial.

Art. 63. *Funciones de la comisión paritaria.*—En caso de no existir mesa negociadora permanente, la comisión paritaria cumplirá con las siguientes funciones que serán propias de esta:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del presente convenio.  
b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.  
c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo deba producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.  
d) Elaborar y proponer al consejo de administración de las instalaciones, modificaciones y actualizaciones que sean convenientes para la mejora de la actividad productiva.  
e) Mediación, arbitraje y conciliación en caso de conflicto entre empresa y trabajador. En el supuesto de conflicto colectivo, a instancias de uno de sus órganos, podrá solicitarse la inmediata reunión de esta comisión a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.  
f) Adoptar nuevos acuerdos que desarrollen lo pactado en este convenio.

- g) Los pronunciamientos de la comisión sobre las cuestiones tratadas se producirán, en función del caso, en el plazo comprendido entre tres días mínimo y quince días máximo.

Art. 64. *Composición de la mesa de negociación permanente.*—La mesa de negociación permanente se constituirá quince días después del presente acuerdo, su composición como órgano colegiado será la prevista para la mesa general de negociación y estará integrada por un número de representantes iguales para ambas partes. Ambas partes podrán acudir con asesores, con voz pero sin voto.

La presidencia corresponderá a la empresa, actuando como secretario/a una persona elegida por ambas partes.

Art. 65. *Reglas de funcionamiento de la mesa de negociación permanente.*—1. La mesa negociadora permanente se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo soliciten cualquiera de las partes. En este último caso se fijará la reunión con un máximo de tres días naturales posteriores a su petición.

2. Los asuntos a incluir en el orden del día de cada sesión, salvo los de carácter extraordinario, serán remitidos al secretario de la mesa negociadora permanente e incluidos en el orden del día.

3. Los acuerdos de la mesa negociadora permanente requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que con abstracción de la persona se atienda a la representatividad que ostenta cada sindicato siendo la convergencia de tal representación la que decida la formación de la mayoría requerida legalmente y no el número de las personas votantes.

4. Los acuerdos de la mesa negociadora permanente son de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse como Anexos al mismo con la naturaleza obligatoria o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.

5. La mesa negociadora permanente podrá recabar toda clase de información e informes relacionados con las cuestiones de su competencia.

Denunciado el convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la mesa negociadora permanente continuará ejerciendo sus funciones.

La mesa negociadora permanente deberá hacer públicos sus acuerdos de interpretación y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general por cualquier medio que le de la referida publicidad dentro de los términos legales.

Art. 66. *Funciones de la mesa de negociación permanente.*—Serán funciones de la mesa negociadora permanente:

1. Modificación y actualización de los acuerdos.
2. Cualquier materia objeto de negociación.
3. Al menos anualmente, si así se precisare, se negociarán los temas que se relacionan a continuación:
  - a) La aplicación de los incrementos retributivos (revisión salarial).
  - b) Jornada y calendario laboral.
  - c) Fomento del empleo, jubilación y horas extraordinarias.
  - d) Planes de formación.

### Capítulo XIII

#### *Régimen especial de retribuciones*

Art. 67. *Empresas deficitarias o con pérdidas.*—Las empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas durante los últimos tres ejercicios contables inmediatamente anteriores al que se propone el descuelgue.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ventas y se adelantará a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados, y las empresas vendrán obligadas a cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Las empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo primero comunicarán, en el improrrogable plazo de quince días a partir de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE

MADRID, a los representantes de los trabajadores y a la comisión paritaria su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.

- b) En el plazo de treinta días desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID la empresa entregará a los representantes de los trabajadores, o a la comisión paritaria en su defecto, los datos contables a los que se ha hecho referencia y, dentro de estos mismos plazos, acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de los cinco días siguientes al mismo, quien procederá en la siguiente forma:

1. En caso de acuerdo, la comisión paritaria registrará la declaración y acusará recibo de la misma, archivando todas las actuaciones que haya seguido hasta ese momento.

2. En caso de desacuerdo, la comisión paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria y los asesoramientos que estime oportunos y oírán a las partes, pronunciándose por unanimidad sobre si la empresa que se examina concurre o no con las circunstancias reguladas en este artículo. Este procedimiento se desarrollará en el plazo de los noventa días naturales siguientes a la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

En el caso que la comisión paritaria interprete que en la empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la dirección de la empresa, a efectos de que apliquen las condiciones retributivas correspondientes al año 2009. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos retributivos previstos para el año 2010.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando respecto a todo ello sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición solo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

El presente artículo no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio pactado para los años 2013 y 2014, aplicándose únicamente en caso de incrementos salariales que se negocien en futuros convenios.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

Para el supuesto de que con posterioridad a la firma del presente convenio colectivo se fije, vía reglamentaria o convencional, se modifique, en todo o en parte, el contenido de dicho convenio colectivo, se faculta a la comisión paritaria del presente convenio para que intervenga en el análisis, interpretación e incidencias de la nueva regulación que afecte al contenido de este, adaptando y modificando, si así se acordara, el texto del presente convenio atendiendo al nuevo ordenamiento.

### Segunda

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan que semestralmente les sea facilitada toda la información económica necesaria sobre el plan de pensiones “Tramerpe” y de la Caja de Socorro de empleados del mercado central de pescados y la fundación laboral, por parte de la comisión gestora de las mismas, a quien se le trasladará cumplida información a este respecto; en el supuesto de que esta no fuese facilitada, queda expresamente facultada la comisión paritaria del convenio colectivo para realizar o adoptar las medidas que considere necesarias al objeto de dar solución a esa situación.

### Tercera

Las empresas mayoristas satisfarán a la Caja de Socorro la cantidad de 72,00 euros por trabajador y año que tenga cada empresa para adscribir las citadas cantidades al plan de pensiones, siendo “Tramerpe”, del que es promotora la Caja de Socorro; en esta Caja de Socorro tendrán participación los representantes sindicales firmantes del presente convenio, los cuales serán designados por estos en cada momento. La cantidad establecida en esta disposición adicional será revisable anualmente conforme al IPC publicado por el INE.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Primera**

Como consecuencia de las futuras modificaciones de que será objeto la actual nave de pescados de Mercamadrid, las partes firmantes del presente convenio acuerdan establecer un tratamiento de carácter colectivo para todos y cada una de los efectos que se deriven de la referida reestructuración.

**Segunda**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, para lo cual se establecen medidas específicas de obligado cumplimiento, conforme al plan de igualdad de actuación que se pacta en el presente convenio colectivo y que se encuentra recogido en el Anexo II del mismo.

**Tercera**

En un intento de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y una vez establecidos los incrementos salariales de los próximos años, las partes acuerdan revisar los resultados de la variación experimentada por el Índice de Precios de Consumo de estos años, comprometiéndose, en caso necesario, a compensar en la próxima negociación el posible déficit que se hubiera podido producir en los citados años.

**Cuarta**

Atendiendo a la necesidad de dar respuesta a la irreversible situación, de enfermedades degenerativas, por las que se están viendo afectados los trabajadores de esta actividad sectorial y en un intento de contribuir en la búsqueda de soluciones, esta comisión negociadora considera de extrema necesidad el establecimiento de nuevos criterios, en el orden social, que posibiliten el acceso a la prestación por jubilación de estos trabajadores, con plenos derechos a partir de los sesenta años de edad.

Estos criterios de valoración vienen derivados de la penosidad que por frío, humedad y nocturnidad se encuentra afectado este colectivo de trabajadores de manera irreversible por tratarse de una característica intrínseca de la propia actividad.

A tal fin, las partes elaborarán un estudio técnico, detallado y preciso, de las causas y circunstancias que concurren en este desarrollo degenerativo, debiendo canalizar a través de la comisión para la formación las iniciativas conducentes a la obtención del pretendido objetivo.

**Quinta**

Las modificaciones normativas que en el ámbito laboral se han producido en los últimos años, han generado la necesidad de adaptación de las mismas a las materias objeto del presente convenio colectivo, produciendo, en consecuencia, cambios en determinadas materias reguladas en el mismo con anterioridad. Esta adaptación supondrá una incidencia sectorial favorable además de ofrecer una mayor estabilidad regulatoria.

**Sexta**

Las indemnizaciones por despido o reestructuraciones durante la vigencia del presente convenio se aplicarán sobre las tablas del 2012.

## CLÁUSULA DE DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el acuerdo nacional de 21 de marzo de 1996 por el que se sustituye a la Ordenanza Laboral de Comercio, así como en las disposiciones normativas de general aplicación, sin perjuicio de las normas más favorables que por pacto o costumbre vengán aplicándose en cada caso y en cada una de las empresas.

## ANEXO I

**PLAN DE IGUALDAD, CONCEPTO, DIAGNÓSTICO Y OBJETIVO**

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 según el cual no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 250 trabajadores incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007. Siendo los objetivos prioritarios del plan de igualdad las materias que afecten a la igualdad de trato y de oportunidades en:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Embarazo o maternidad.

**A) Concepto de los planes de igualdad**

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptados después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

**B) Diagnóstico de situación**

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que, en su caso, deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etcétera. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres

carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello, las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo estos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.
- c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.
- g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.
- h) Excedencias del último año y los motivos.
- i) Promociones del último año especificando grupo profesional y puesto a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.
- j) Horas de formación del último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

### C) Objetivos de los planes de igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación, podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etcétera y, entre otros, podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

- h) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
- i) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- j) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etcétera.
- k) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D) Competencias de las empresas y los representantes de los trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación.

La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad, sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación, ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo.

E) Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento y desarrollo de este plan de igualdad, se crea una comisión de seguimiento, constituida por la dirección de la empresa y la representación sindical de los trabajadores, que se reunirá al menos una vez al semestre o bien a petición de cualesquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas como acoso laboral o sexual, de acuerdo con la Directiva de la UE y el Parlamento Europeo y del Consejo.

Serán, asimismo, cometidos de esta comisión:

- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres a participar en la igualdad de oportunidades.
- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Dentro de las competencias de esta comisión figurará también el seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

F) Información y difusión de medidas

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este plan de igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

Las empresas dispondrán de un plazo de un año desde la fecha de publicación del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto a los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL AÑO 2012

CATEGORÍA	15 meses	15 meses	15 meses	12 meses	12 meses	TOTAL
	S. BASE	NOCTURN.	P. LINEAL	P. TRANSPORTE	P. TRABAJO	
Jefe Ventas	1.075,56 €	100,80 €	184,09 €	132,05 €	36,28 €	1.528,78 €
Jefe Administracion	1.075,56 €	100,80 €	184,09 €	132,05 €	36,28 €	1.528,78 €
Comp-Vend	973,74 €	100,80 €	184,09 €	132,05 €	36,28 €	1.426,96 €
Ayt Comp-Vend	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €
Jefe Contabilidad	973,74 €	100,80 €	184,09 €	132,05 €	36,28 €	1.426,96 €
Ofic. Administ	926,40 €	100,80 €	179,04 €	132,05 €	36,28 €	1.374,57 €
Aux. Administ	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €
Ofic. Primera	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €
Ofic. Segunda	921,35 €	100,80 €	165,48 €	132,05 €	36,28 €	1.355,95 €
Capataz	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €
Mozo Especializado	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €
Mozo	921,35 €	100,80 €	165,48 €	132,05 €	36,28 €	1.355,95 €
Aprendiz	491,93 €	55,45 €	92,06 €	68,53 €	36,28 €	744,26 €
Conductor	922,36 €	100,80 €	176,11 €	132,05 €	36,28 €	1.367,60 €

(03/4.231/15)

