

.....

# CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL

.....



**Sindicato Unitario**  
— *Cantabria* —



# Contenido

<b>CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	<b>8</b>
Artículo 1º- ÁMBITO FUNCIONAL	8
Artículo 2º- ÁMBITO TERRITORIAL	8
Artículo 3º- ÁMBITO PERSONAL	8
Artículo 4º-ÁMBITO TEMPORAL	9
Artículo 5º- CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS	9
<b>CAPÍTULO II - PRINCIPIOS DE IGUALDAD</b>	<b>10</b>
Artículo 6 º- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	10
<b>CAPÍTULO III - RETRIBUCIONES</b>	<b>10</b>
Artículo 7º.- SALARIOS BASE	10
Artículo 8º.- REVISION SALARIAL	11
Artículo 9º.- ANTIGÜEDAD	12
Artículo 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS	12
Artículo 11º.- BENEFICIOS	13
Artículo 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS	13
Artículo 13º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR 25 Y 40 AÑOS DE SERVICIO	14
Artículo 14º.- GRATIFICACIÓN A ESCAPARATISTAS	14
Artículo 15º.- GRATIFICACIÓN POR IDIOMAS	14
Artículo 16º- COMPLEMENTO EN BAJAS (ENFERMEDAD O ACCIDENTE)	14

## **CAPÍTULO IV -JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS** **15**

**Artículo 17º.- JORNADA LABORAL** **15**

**Artículo 18º.- HORARIO Y DISTRIBUCION DE JORNADA** **15**

TRABAJO SÁBADOS TARDE 15

TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN EMPRESAS UBI-  
CADAS EN CENTROS COMERCIALES 16

PRESTACION VOLUNTARIA DEL TRABAJO LOS FESTIVOS AUTO-  
RIZADOS PARA LA APERTURA 17

**Artículo 19º.- VACACIONES** **17**

**Artículo 20º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS** **18**

**Artículo 21º.- REDUCCION DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A  
PERSONAS DEPENDIENTES** **20**

**Artículo 22º.- EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO** **21**

**Artículo 23º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL** **21**

## **CAPÍTULO V- DISPOSICIONES VARIAS** **22**

**Artículo 24º.- SALIDAS , VIAJES Y DIETAS** **22**

**Artículo 25º.- SEGURIDAD Y SALUD.** **22**

**Artículo 26º.- ROPA DE TRABAJO** **23**

**Artículo 27º.- INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO** **23**

**Artículo 28º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES** **23**

**Artículo 29º.- PERÍODO DE PRUEBA** **24**

**Artículo 30º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA** **25**

**Artículo 31º.- ASCENSOS** **25**

**Artículo 32º.- JUBILACIÓN** **26**

**Artículo 33º.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES** **26**

<b>Artículo 34º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>	<b>27</b>
FALTAS LEVES	27
FALTAS GRAVES	28
FALTAS MUY GRAVES	29

## **CAPÍTULO VI - GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES 31**

<b>Artículo 35º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>31</b>
<b>Artículo 36º.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA POR ASUNTOS SINDICALES</b>	<b>35</b>
<b>Artículo 37º.- RECIBO DE FINIQUITO</b>	<b>36</b>
<b>Artículo 38º.- FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>36</b>

## **CAPÍTULO VII - OTRAS DISPOSICIONES 37**

<b>Artículo 39º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO</b>	<b>37</b>
<b>Artículo 40º.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	<b>38</b>
<b>Artículo 41º.- REUNIONES CON LAS CENTRALES SINDICALES</b>	<b>38</b>
<b>Artículo 42º.- DEDUCCIÓN EN NOMINA DE CUOTA SINDICAL</b>	<b>38</b>
<b>Artículo 43º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	<b>38</b>
<b>Artículo 44º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR VÍA EXTRAJUDICIAL</b>	<b>39</b>
<b>Artículo 45º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>	<b>39</b>
<b>ARTÍCULO 46º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.</b>	<b>40</b>
<b>Artículo 47º.- SUCESIÓN DE EMPRESA</b>	<b>41</b>
<b>Artículo 48º.- PAGOS POR DIFERENCIA DE APLICACION DEL CONVENIO</b>	<b>41</b>

## **DISPOSICIÓN FINAL 41**

CLÁUSULA DE DESCUELGUE	42
COMPROMISO	42

<b>ANEXO I - AMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL SEGÚN CNAE</b>	<b>43</b>
---	-----------

<b>ANEXO II - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES COMERCIO DEL METAL</b>	<b>45</b>
---	-----------

PERSONAL TÉCNICO	45
------------------	----

PERSONAL ADMINISTRATIVO	46
-------------------------	----

PERSONAL MERCANTIL	47
--------------------	----

PERSONAL DE SERVICIOS	48
-----------------------	----

PERSONAL SUBALTERNO	49
---------------------	----

<b>TABLA SALARIAL 2009</b>	<b>50</b>
----------------------------	-----------



# **CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DEL METAL 2009-2012**

## **CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **Artículo 1º- ÁMBITO FUNCIONAL**

Los preceptos del presente Convenio serán de aplicación a las empresas y trabajadores dedicados a las actividades reseñadas en el anexo I del presente convenio.

Las discrepancias surgidas sobre la aplicabilidad del presente u otros convenios colectivos en una misma empresa, derivadas del encuadramiento en un mismo epígrafe de CNAE de diversas actividades, se resolverán atendiendo a la actividad principal de la empresa.

### **Artículo 2º- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio es de aplicación a las empresas a que se refiere el artículo anterior que desarrollen su actividad en la región de Cantabria.

Afectará igualmente a todas aquellas empresas que, radicando su sede principal de trabajo en otras provincias, tengan en ésta alguna Delegación o Sección que dependa de la misma.

### **Artículo 3º- ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas a que se refieren los artículos anteriores,



cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la sola exclusión de los altos cargos.

## **Artículo 4º-ÁMBITO TEMPORAL**

La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2009, manteniendo su vigencia hasta la firma del que lo sustituya.

A todos los efectos, el presente Convenio Colectivo se considera automáticamente denunciado en tiempo y forma el 30 de septiembre del año 2012.

La parte que desee iniciar las conversaciones para la negociación de un nuevo Convenio deberá formular a la otra parte la correspondiente propuesta por escrito con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de vencimiento de este Convenio.

## **Artículo 5º- CONDICIONES PERSONALES MÁS BENEFICIOSAS**

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente con los trabajadores, no siendo de aplicación la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II - PRINCIPIOS DE IGUALDAD**

### **Artículo 6º- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LA TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Las partes desean hacer mención especial de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## **CAPÍTULO III - RETRIBUCIONES**

### **Artículo 7º.- SALARIOS BASE**

El salario base para los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo se calculará para cada año de vigencia del convenio de conformidad con las siguientes fórmulas:

- *Ejercicio 2009: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2008 incrementados en 1,2 puntos.*
- *Ejercicio 2010: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2009 incrementados en 1,2 puntos.*

- *Ejercicio 2011: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2010 incrementados en el IPC real resultante a 31 de diciembre de 2010, más 0,6 puntos.*
- *Ejercicio 2012: Salarios vigentes a 31 de diciembre de 2011 incrementados en el IPC real resultante a 31 de diciembre de 2011, más 0,6 puntos.*

Como anexo I se detallan las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2009, ya actualizadas.

## **Artículo 8º.- REVISION SALARIAL**

Para todos los años de vigencia de este convenio, la cláusula de revisión salarial solo operará al alza.

- *Si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 superara el 0.7% se efectuará una revisión al alza en el exceso, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real supere 0,7%.*
- *Si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 superara el 0.7% se efectuará una revisión al alza en el exceso, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real supere 0,7%.*
- *Para el año 2011 se garantizará a la finalización del ejercicio 0.5 puntos de garantía de mejora del poder adquisitivo calculado sobre el IPC real de este año, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y pagándose atrasos únicamente por los meses en que el IPC real de 2011 supere el IPC real de 2010.*
- *Para el año 2012 se garantizará a la finalización de cada ejercicio 0.5 puntos de garantía de mejora del poder adquisitivo calculado sobre el IPC real de este año, sirviendo el resultado como base de cálculo para el incremento de salario de ejercicios posteriores y*

*pagándose atrasos únicamente por los meses en que IPC real de 2012 supere el IPC real de 2011.*

## **Artículo 9º.- ANTIGÜEDAD**

A partir del 1/1/99, los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán en concepto de antigüedad las cantidades que a continuación se reseñan:

- a) Trabajadores ya empleados a fecha 1/1/99: Devengarán el resto del cuatrienio que estuviera en curso desde esa fecha, y un cuatrienio más a 6% calculado sobre el salario o sueldo base de la categoría de cada trabajador, revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que se pacte en los incrementos salariales, con las revisiones salariales anuales que procedan.*
- b) Trabajadores incorporados a partir de 1/1/99: Devengarán únicamente dos bienios del 4% cada uno sobre el salario base del ejercicio en que se cumplan.*

Al llegar a los límites temporales antedichos, la cantidad que se viniera percibiendo por el concepto de antigüedad se convertirá en un complemento personal de vinculación consolidada, revalorizable en el mismo porcentaje que los sueldos y salarios, no compensable ni absorbible.

## **Artículo 10º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán en cuantía de una mensualidad cada una de ellas, calculado sobre los salarios y sueldos del presente Convenio, más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidado.

Dichas gratificaciones se harán efectivas en las fechas 15 de julio y 22 de diciembre, respectivamente.

Si estas fechas coincidieran en días no laborables, se abonarán el día anterior.

## **Artículo 11º.- BENEFICIOS**

En concepto de participación de beneficios, se abonará anualmente una gratificación extraordinaria, equivalente a una mensualidad del salario base establecido en el presente Convenio, más antigüedad o Complemento Personal de Vinculación Consolidada. Dicha gratificación se hará efectiva antes del 15 de marzo de cada año.

## **Artículo 12º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores no podrán trabajarse más de 80 horas extraordinarias al año.

El cálculo del valor de las horas extraordinarias se efectuará conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{S. base} + \text{antigüedad o CPVC}) * 15}{\text{Jornada anual}} + 100\%$$

La empresa deberá notificar semanalmente a los representantes de los trabajadores el número de horas extraordinarias realizadas.

Aquellos trabajadores que desarrollaren habitualmente una jornada inferior al 75% de la jornada ordinaria pactada en este convenio solamente podrán desarrollar aquellas horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes.

## **Artículo 13º.- GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR 25 Y 40 AÑOS DE SERVICIO**

Todo el personal percibirá, cuando cumpla 25 años de servicio en la empresa, el importe de una mensualidad del salario de Convenio, más antigüedad o CPVC.

Independientemente, los trabajadores que cumplan 40 años de servicio en la empresa, percibirán una gratificación de dos mensualidades por los mismos conceptos.

## **Artículo 14º.- GRATIFICACIÓN A ESCAPARATISTAS**

Los trabajadores que no estuvieran clasificados como escaparatistas y realizaren, no obstante, esa labor con carácter normal, percibirán por este motivo un complemento de puesto de trabajo por importe del 10% sobre sueldo de convenio más antigüedad o CPVC, en función de la distinta categoría que tuviere.

## **Artículo 15º.- GRATIFICACIÓN POR IDIOMAS**

Los trabajadores con conocimientos de idiomas extranjeros que pongan tales conocimientos a disposición de la empresa, a requerimiento de la misma, percibirán un aumento del 10% sobre su salario base y antigüedad o CPVC, si la tuviera.

## **Artículo 16º.- COMPLEMENTO EN BAJAS (ENFERMEDAD O ACCIDENTE)**

Los trabajadores percibirán la totalidad del salario más todos los demás conceptos retributivos durante el período de dieciocho meses que coinciden con el período de Incapacidad Temporal por enfermedad,

suspensión por maternidad, riesgo en el embarazo, riesgo en la lactancia o accidente.

## **CAPÍTULO IV -JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 17º.- JORNADA LABORAL**

La jornada anual, en cómputo semanal de 39 horas, será la que se detalla para cada año de vigencia del este convenio:

- Años 2009, 2010 y 2011: 1762 horas de trabajo efectivo
- Año 2012: 1759 horas de trabajo efectivo

### **Artículo 18º.- HORARIO Y DISTRIBUCION DE JORNADA**

Los horarios de trabajo se fijarán de manera que la jornada laboral no rebase las 20.00 horas tanto en verano como en invierno. Previo acuerdo entre empresa y trabajadores podrá acordarse la apertura de los centros de trabajo hasta las 20.30 horas, retrasando la hora de incorporación al trabajo en media hora.

Durante los meses de julio y agosto, las empresas que presten despacho y atención al público, previo acuerdo con sus trabajadores, podrán extender la jornada laboral hasta las 21.00 horas, retrasando su hora de incorporación al trabajo en una hora.

### **TRABAJO SÁBADOS TARDE**

De mutuo acuerdo entre empresa y el trabajador se podrá establecer, el trabajo la tarde de los sábados. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la comisión mixta del convenio previa a su efectividad. Por la prestación de este trabajo la tarde de los sábados, se establece la

siguiente compensación mínima: Descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo y una compensación económica por sábado trabajado de 10,92 € durante toda la vigencia del presente convenio.

El descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máxima de 36 h. 30m. a la semana, aplicándose dicha reducción al cómputo de la jornada anual pactada.

Cuando el día de descanso coincida con festivo, dicho día se recuperará en las dos semanas siguientes.

## **TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN EMPRESAS UBICADAS EN CENTROS COMERCIALES**

Las empresas comprendidas en el presente convenio, que realicen su actividad en Centros comerciales y que se vean obligadas a la realización de los horarios propios de dicho centro, podrán adecuar la distribución de la jornada laboral de mutuo acuerdo con los trabajadores a los horarios exigidos en el centro comercial. Este acuerdo será puesto en conocimiento de la comisión mixta del convenio previa a su efectividad.

Los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima: descanso de un día completo rotativo a la semana además del domingo, el descanso del día rotativo supondrá la reducción de la jornada semanal en el mismo número de horas que se realizaría en dicho día. La jornada será como máxima de 36h. 30m a la semana. Los trabajadores percibirán asimismo un complemento personal en cuantía de 21,83 € mensuales durante toda la vigencia del presente convenio. Si el trabajador desempeñare su jornada laboral más de dos sábados por mes, percibirá por el tercer, cuarto, y en su caso quinto sábado del mes una cuantía adicional de 10,92 € por Sábado trabajado durante toda la vigencia del presente convenio.

Los almacenes de hierro y recambios de automóvil podrán distribuir la jornada de lunes a viernes por acuerdo entre empresa y los trabajadores.



La fijación del horario deberá hacerse de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La modificación de los mismos, en su caso, se efectuará mediante los trámites previstos en el propio Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 696/1980 de 14 de abril.

## **PRESTACION VOLUNTARIA DEL TRABAJO LOS FESTIVOS AUTORIZADOS PARA LA APERTURA**

Previo pacto voluntario en las empresas, entre cada trabajador y aquellas, se podrá establecer la prestación del trabajo de cada uno de los festivos autorizados, con carácter general, para la apertura de los comercios.

Cuando se produzca el acuerdo, los trabajadores tendrán la siguiente compensación mínima por cada festivo de los citados que se trabajen:

*1º.- Un día de descanso alternativo que se disfrutará en las semanas anteriores o en las dos siguientes a la prestación del trabajo en festivo.*

*2º.- Además del descanso alternativo, cada trabajador, percibirá un complemento de "trabajo en festivo" en la nómina del mes en que realizó el trabajo en festivo. Este Complemento tendrá un importe equivalente al 175% del salario día de cada trabajador, incluyendo en este la totalidad de las retribuciones (salario base, antigüedad, complemento personal y pagas extraordinarias).*

## **Artículo 19º.- VACACIONES**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. Si las vacaciones se disfrutaran fraccionadamente, la duración de las mismas será de 26 días laborables, computados de lunes a sábado.

Los trabajadores de las empresas que vinieren desarrollando tradicionalmente jornada de lunes a viernes disfrutarán de 22 días laborables, computados de lunes a viernes.

La empresa confeccionará, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el calendario de vacaciones al comienzo de cada año natural. Si por necesidades de la empresa, el calendario fuese modificado por el empresario o no respetase las normas previstas en este artículo, se abonará una cantidad imperativa por importe de 173,37 €.

De estas vacaciones, 18 días naturales correlativos, como mínimo se disfrutarán entre el 1º de junio y el 30 de septiembre.

No podrán disfrutar las vacaciones al mismo tiempo más del 25% de los trabajadores de cada sección.

Las vacaciones serán distribuidas de tal modo que su comienzo se fije preferentemente en lunes, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

## **Artículo 20º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) *20 días naturales en caso de matrimonio. Dicho permiso por matrimonio podrá disfrutarse junto con las vacaciones anuales re-*

*tribuidas a que tenga derecho el trabajador, previo acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador.*

*b) 3 días naturales en caso de enfermedad grave de cónyuge o fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge.*

*c) 7 días naturales por fallecimiento de cónyuge. d) 3 días naturales en caso de nacimiento de hijo.*

En los apartados b), c) y d) y cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliarán las licencias con arreglo a la siguiente escala:

*\* Desplazamiento entre 75 y 250 Km.: 1 día*

*\* Desplazamiento de más de 250 Km.: 2 días*

*e) El día de la boda en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos.*

*f) 1 día por traslado de domicilio.*

*g) Por el tiempo imprescindible para asistencia a consulta médica del trabajador.*

*h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

*La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.*

*Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.*

De acuerdo con el empresario, la trabajadora podrá optar por las siguientes opciones:

*1. Opción de reducción acumulada: podrá acumular el total de horas por permiso de lactancia, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión del contrato de trabajo por*

*maternidad. La reducción de la jornada será de una hora por día laborable.*

*2. Opción de reducción acumulada por periodos: podrá igualmente optar por acumular el número total de horas correspondiente a un trimestre o a un semestre, para disfrutarlo en la misma manera que en el párrafo anterior. La reducción de jornada será de una hora por día laborable*

Sin perjuicio de los derechos de la trabajadora para el disfrute de estos permisos retribuidos, la interesada deberá poner en conocimiento de la empresa si desea acumular los permisos de lactancia y el modo de disfrute por el que opta, de acuerdo con la relación anterior, dentro de las seis semanas posteriores al parto, con la finalidad de que la empresa pueda, si así lo estima necesario, prever la sustitución de la trabajadora a través de un contrato de interinidad en función de la jornada a sustituir.

Al reinicio de la prestación de sus servicios a tiempo completo, la trabajadora será repuesta en su puesto de trabajo en igualdad de derechos y condiciones que tuviera con anterioridad a la reducción de jornada.

Las licencias pactadas en el presente artículo serán aplicables a las uniones y convivencias de hecho acreditadas mediante documento fehaciente expedido por un organismo público.

## **Artículo 21º.- REDUCCION DE LA JORNADA POR ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES**

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo 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 de la 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que

por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante el empresario, atendiendo a las circunstancias personales de la persona dependiente que se produzcan en el caso concreto y a las circunstancias organizativas de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo de este derecho a ambos trabajadores, para que se realice de forma sucesiva.

La concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo corresponderá al trabajador, atendiendo siempre a la finalidad a la que son destinados, si bien el ejercicio de este derecho deberá estar regido por el principio de buena fe y no resulte en extremo perjudicial para la organización del trabajo dentro de la empresa. En caso de discrepancia corresponderá la carga de la prueba de los perjuicios organizativos al empresario, y de la finalidad del ejercicio y de la buena fe de su uso al trabajador.

## **Artículo 22º.- EXCEDENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO**

Los trabajadores que disfruten de una excedencia por nacimiento de hijo, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo una vez concluya la citada excedencia, siempre que lo comuniquen a la empresa por escrito con un mes de antelación al término de la citada excedencia.

## **Artículo 23º.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL**

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad o CPVC durante el período que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

## **CAPÍTULO V- DISPOSICIONES VARIAS**

### **Artículo 24º.- SALIDAS , VIAJES Y DIETAS**

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, el mismo podrá utilizar en estos desplazamientos su propio vehículo, fijándose en tal caso, una compensación de 0,19 €/Km.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho, además, a una dieta cuyo importe será el que, a continuación, se detalla:

- *Desplazamiento por media jornada: 6,23 €*
- *Desplazamiento por jornada completa: 37,41 €*

### **Artículo 25º.- SEGURIDAD Y SALUD.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio darán en todo momento cumplimiento a la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa y se comprometen a cumplir los requerimientos del Gabinete de Seguridad y Salud para el reconocimiento anual de los trabajadores, así como los dictámenes e informes del mencionado organismo en materia de seguridad y salud. Las empresas entregarán las prendas y medios de protección personal que sean precisos para la prevención de los riesgos de accidente en cada puesto de trabajo.

A las trabajadoras embarazadas se les facilitará, a partir del 4º mes de embarazo y dentro de su categoría profesional, el puesto más adecuado a su estado que estuviere disponible en la empresa.

## **Artículo 26º.- ROPA DE TRABAJO**

Las empresas entregarán a cada trabajador antes del 30 de septiembre de cada año, dos prendas de trabajo anuales, adecuadas a la función del mismo. A opción de la empresa, se podrá sustituir la entrega de ropa de trabajo por el abono de la cantidad de 198,22 €.

No será obligatorio el abono de estas cantidades a aquellos trabajadores que no deseen utilizar la ropa de trabajo facilitada por la empresa.

## **Artículo 27º.- INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO**

En el caso de fallecimiento de cualquier trabajador con una prestación de servicio de al menos, un año en la empresa, ésta abonará a los causahabientes del mismo una indemnización por el importe de dos mensualidades iguales a la última devengada por el trabajador por todos los conceptos.

Si la prestación de servicio fuera inferior a un año, se abonará la indemnización a razón de una mensualidad.

## **Artículo 28º.- POLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES**

1.- Las empresas afectadas por este convenio dispondrán, a partir de 1 de enero de 2010, de una póliza de seguros de accidente de trabajo que garantice los riesgos de muerte o invalidez absoluta o total causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, del que serán beneficiarios todos los trabajadores de la empresa. El capital de dicha póliza será de doce mil euros.

2.- A los efectos de determinar el momento del hecho causante, se considerará éste el de la fecha del accidente. La empresa y compañía aseguradora obligadas al pago serán aquellas con la cual el trabajador

mantenía relación laboral en el momento del hecho causante, y la aseguradora que cubría dicho riesgo en ese momento.

## **Artículo 29º.- PERÍODO DE PRUEBA**

El personal que ingrese en las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estará sujeto a un período de prueba variable según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda y que será el que se detalle en la escala siguiente:

*Técnicos titulados de grado superior 6 meses*

*Técnicos titulados de grado medio 6 meses*

*Jefe de personal 6 meses*

*Jefe de compras 6 meses*

*Jefe de ventas 6 meses*

*Encargado general 3 meses*

*Viajante 3 meses*

*Restante personal mercantil propiamente dicho 1 mes*

*Personal administrativo 1 mes*

*Personal de servicios 15 días*

*Personal subalterno 15 días*

Durante este período, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y el tiempo que hubiera servido en calidad de prueba le será computado a efecto de los aumentos periódicos por tiempo de servicios.



## **Artículo 30º.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA**

El trabajador que realice funciones de superior categoría a las que corresponda a su categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, puede reclamarse ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que realmente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## **Artículo 31º.- ASCENSOS**

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

## **Artículo 32º.- JUBILACIÓN**

Durante la vigencia del presente Convenio y, por acuerdo mutuo entre cada empresa y los trabajadores que cuenten con 64 años de edad, éstos podrán jubilarse con las condiciones establecidas

legalmente en cada momento. El cese obligatorio en el trabajo por jubilación, salvo pacto expreso en contra entre empresa y trabajador, se producirá al cumplir el trabajador los 65 años de edad, siempre que el trabajador cuente con la cotización suficiente para acceder al 100% de las prestaciones por jubilación.

## **Artículo 33º.- CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES**

En materia de contratación de trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán contratar a su servicio, tanto en jornada normal como en régimen de pluriempleo, a trabajadores que perciban cualquier tipo de pensión de jubilación o Invalidez Permanente, o que estén en activo trabajando una jornada completa en otras empresas u organismos.

Las empresas entregarán a los representantes de los trabajadores una copia de los contratos temporales o modificaciones de contratos en vigor que se realicen.

Los trabajadores contratados por cualquier contrato de duración determinada tendrán las mismas condiciones laborales que los fijos en las plantillas de las empresas, con exclusión de lo referente a indemnizaciones y tendrán prioridad en el supuesto de que las empresas amplíen el número de trabajadores fijos.

Los contratos de formación se podrán formalizar para las siguientes categorías profesionales: dependiente, profesional de oficio, administrativo, vendedor y viajante, quedando excluidas el resto de las categorías.

La retribución de los contratos de formación será del 70% y 80% del salario de Convenio para la categoría profesional de que se trate, para el primero y segundo año de duración del contrato respectivamente.

Los trabajadores fijos o indefinidos no serán menos del 50% de los trabajadores de cada empresa. Las empresas afectadas por el presente convenio no serán usuarias de trabajadores de empresas de trabajo temporal, salvo para sustituir trabajadores en situación de IT. Igualmente se podrán contratar para realizar trabajos imprevistos o períodos punta de producción, por un período máximo de quince días laborables consecutivos.

## **Artículo 34º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por el trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

### **FALTAS LEVES**

- 1.- La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.*
- 2.- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.*
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa. 4.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.*
- 5.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de público.*

6.- *El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio grave a la empresa o se hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.*

7.- *Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.*

8.- *No atender al público con la corrección y diligencias debidos.*

9.- *Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.*

## **FALTAS GRAVES**

1.- *La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.*

2.- *La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o las personas, podrá ser calificada como falta muy grave.*

3.- *Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.* 4.- *Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.*

5.- *Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.*

6.- *Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.*

7.- *Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de la jornada laboral.*

8.- *La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en 6 meses.*

9.- La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

## **FALTAS MUY GRAVES**

1.- Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2.- La simulación de enfermedad o accidente.

3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en trato con los otros trabajadores o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5.- El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa, como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7.- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.- Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.- Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10.-El acoso sexual y el acoso por razón de sexo: El acoso sexual tanto físico como psicológico realizado por superior jerárquico o compañero de trabajo a cualquier trabajador siempre que ocurra en el ámbito disciplinario del empresario. Se entenderá por acoso sexual el comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de

*índole sexual que tenga por objeto o efecto violar la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o perturbador. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá un agravante de aquella.*

*El acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

*11.- La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.*

*12.- La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.*

*13.- La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez será constitutivo de falta grave.*

*14.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.*

*15.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente texto. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la Legislación General.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A) *Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.*

B) *Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.*

C) *Por faltas muy graves: Desde suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las faltas muy graves a los sesenta días, a parti de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPÍTULO VI - GARANTÍAS Y DERECHOS SINDICALES**

### **Artículo 35º.- GARANTÍAS Y DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES DE LOS TRABAJADORES**

El Comité de empresa y los Delegados de Personal tendrán las siguientes competencias:

– *Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos 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 de empleo en la empresa.*

– *Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.*

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

- a) Reestructuraciones de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella
- b) Reducciones de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de Formación Profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

— Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" 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 las empresas, 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, al menos, 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 utilicen.

— Ejercer una labor de:

- a) 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 las empresas en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad Social en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particulari-



*dades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.*

*– Participar, como se determina por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.*

*– Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.*

*– Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.*

Los informes que debe emitir el Comité y los Delegados de Personal, a tenor de las competencias reconocidas en los párrafos 3 y 4 de este artículo, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

Se reconoce al Comité de empresa como órgano colegiado, y a los Delegados de Personal capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del Comité de empresa, éste en su conjunto y los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1, 2, 3 y 4 de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité o Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de los que se disponga en Convenio Colectivo, las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de Personal.

b) 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.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que ésta 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 lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 20 trabajadores. .... 15 horas
- De 21 a 250 trabajadores. .... 20 horas
- De 251 a 500 trabajadores. .... 30 horas
- De 501 a 750 trabajadores. .... 35 horas
- De 751 trabajadores en adelante.. .... 40 horas

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos y otras entidades de formación.

*Asimismo, no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa como componentes de la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajen se vea afectada por el ámbito de negociación referida.*

*Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo para la asistencia a los cursos de formación antes señalados, será preciso que la Central Sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en que los mismos presten servicios con una antelación de, al menos, 48 horas.*

*En cualquier caso, todas las ausencias de los representantes de los trabajadores para la realización de gestiones o consultas propias de su cargo, deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la Central Sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la de finalización de la gestión.*

*Las ausencias que no reúnan estos requisitos, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.*

## **Artículo 36º.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE LICENCIA POR ASUNTOS SINDICALES**

Por acuerdo entre la dirección de cada empresa y el Comité o Delegados de Personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes las horas de licencia para asuntos sindicales de los distintos miembros del Comité o Delegados.

## **Artículo 37º.- RECIBO DE FINIQUITO**

La empresa, con motivo del cese de los trabajadores, entregará copia del recibo de finiquito, que incluirá los atrasos que pudiera corresponder, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegados de *Personal*, y, en su defecto, al Sindicato al que esté afiliado.

La entrega de la copia del finiquito, en las condiciones anteriormente establecidas, se realizará coincidiendo con la notificación del fin de la relación laboral.

## **Artículo 38º.- FORMACIÓN PROFESIONAL**

1.- Las partes firmantes del presente convenio consideran que la formación profesional constituye un factor fundamental en relación con la inversión y con las estrategias de recursos humanos, además de un derecho que permita desarrollarse a los trabajadores en todas sus dimensiones garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, promoción y desarrollo profesional.

2.- Durante la vigencia temporal del presente convenio, las partes estudiarán la viabilidad, y constituirán, en su caso, la Fundación Laboral de Comercio del Metal de Cantabria, de carácter bipartito con los siguientes objetivos:

*a.- Conseguir el perfeccionamiento y cualificación profesional de los trabajadores y de los empresarios.*

*b.- Impulsar y desarrollar las relaciones socio-laborales entre los trabajadores y los empresarios.*

*c.- Contribuir a la mejora del diálogo social en todos los ámbitos negociables del sector.*

*d.- Fomentar la mejora de las condiciones de empleo del sector.*

3.- Licencias de Formación.- Se establece una licencia retribuida de sesenta horas al año a los trabajadores que asistan a cursos de capa-

citación profesional, y siempre que lo comuniquen con quince días de antelación al comienzo del curso a la dirección de la empresa.

Esta licencia sólo podrá ser disfrutada por un trabajador por empresa o centro de trabajo, y con un máximo de una hora diaria.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados por centros oficiales para la obtención de los títulos de graduado escolar y enseñanzas media o superior, tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, hasta un máximo de horas de cuarenta anuales.

## **CAPÍTULO VII - OTRAS DISPOSICIONES**

### **Artículo 39º.- COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO**

Se constituye una Comisión Paritaria que tendrá las funciones específicas que se le atribuyan en el presente Convenio Colectivo así como la general de interpretación de acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada al menos con tres días de antelación y haciéndose constar en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios designados, respectivamente por las Centrales Sindicales CC.OO y U.G.T. y la patronal PYMETA L CANTABR IA y preferentemente de entre los que han formado parte como Titulares y suplentes de la Comisión Negociadora.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de todos sus vocales, levantándose de cada reunión el acta correspondiente. Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión se incorporarán al articulado del vigente Convenio Colectivo.

## **Artículo 40º.- LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

## **Artículo 41º.- REUNIONES CON LAS CENTRALES SINDICALES**

La representación de las empresas afectadas por este Convenio, se reunirá con las Centrales Sindicales firmantes del mismo y con las representaciones de las demás empresas dedicadas al comercio en general, con objeto de unificar criterios sobre los problemas comunes.

## **Artículo 42º.- DEDUCCIÓN EN NOMINA DE CUOTA SINDICAL**

Las empresas afectadas por el Convenio Colectivo descontarán en nómina y a petición expresa y escrita de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales firmantes del mismo, el importe de la cuota sindical de dichos trabajadores, que entregarán al Delegado de Personal, miembro del Comité de empresa o persona que se designe al efecto por la Central Sindical correspondiente.

## **Artículo 43º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Las categorías y grupos profesionales vigentes en el presente Convenio Colectivo serán, a título enunciativo, las reseñadas en el Anexo II del presente texto.

## **Artículo 44º.- SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR VIA EXTRAJUDICIAL**

Ambas partes, en representación de los trabajadores y de las empresas incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse entre las partes en el ámbito territorial de Cantabria y específicamente en los siguientes conflictos laborales

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos según lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo.*
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.*
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo), 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores, así como las reclamaciones inferiores a 1.800 €, y procesos por sanción que no lleven aparejado despido.*

## **Artículo 45º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En cada empresa se elegirá, de entre los delegados de personal, a los delegados de prevención de riesgos. Donde no existe delegado de personal se elegirá, de entre los trabajadores, un vigilante de riesgos que tendrá las siguientes funciones:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción protectora.*

*b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*

*c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa antes citada.*

## **ARTÍCULO 46º.- COMISIÓN SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

A la firma del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo, constituirán una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, integrada por los miembros de la comisión mixta, que se reunirán al menos tres veces al año con carácter Ordinario con los siguientes objetivos:

*a) Elaboración de calendario de reuniones y establecimiento de normas mínimas de funcionamiento.*

*b) Estudio e identificación de las principales situaciones de riesgo en las empresas con mayor accidentabilidad del sector (establecimientos de acciones concretas).*

*c) Plan de formación para Delegados de Prevención y Responsables de Empresa.*

*d) Campañas de información, implicación y motivación, dirigidos a la estructura del Convenio (empresas y trabajadores).*

*e) Crear un grupo de trabajo que estudie la problemática existente en el Sector, (relación mutuas, investigación accidentes, servicios prevención, etc.).*

La Comisión Sectorial, buscará las fórmulas más convenientes, para en su momento generar un propio Gabinete de Salud Laboral, que se dedique en el marco del presente Convenio a la extensión de los contenidos en materia de Salud Laboral.



## **Artículo 47º.- SUCESIÓN DE EMPRESA**

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí misma la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter-vivos, el cedente, y en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores y a los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión cuando la cesión fuese declarada delito.

## **Artículo 48º.- PAGOS POR DIFERENCIA DE APLICACION DEL CONVENIO**

Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos serán satisfechas por las empresas afectadas antes del 28 de febrero de 2010.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

De acuerdo con lo establecido en los artículos 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, lo dispuesto en el artículo 17 del presente Convenio sobre horarios y descanso semanal no podrá ser objeto de negociación o modificación en Convenio de ámbito inferior al del presente.

## CLÁUSULA DE DESCUELGUE

Los salarios establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas en el ejercicio contable anterior a la vigencia del Convenio Colectivo, teniéndose en cuenta las previsiones del ejercicio en curso.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) Las empresas que pretendan el citado descuelgue tendrán que dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio en un plazo no superior a 30 días desde la firma del mismo.*
- b) La empresa interesada y los Sindicatos firmantes del presente Convenio negociarán, en un plazo máximo de 15 días, la fijación de los salarios y se trasladará el acuerdo a la Comisión Mixta para su conocimiento.*
- c) En el caso de no existir acuerdo entre la Empresa y los Sindicatos, será la Comisión Mixta del Convenio quien, por mayoría simple de sus miembros, decida en el plazo de 15 días.*

Únicamente podrán pactarse suspensiones de la aplicación de los incrementos salariales pactados en Convenio por un plazo máximo de seis meses, prorrogables por plazos similares hasta el máximo de duración del Convenio Colectivo, aplicándose al término de dicha suspensión los salarios pactados que sean de aplicación general en dicho momento.

## COMPROMISO

Dada la realidad existente en el sector comercio de nuestra región, y teniendo en cuenta que la casuística que afecta a dicho sector se circunscribe a empresas de mediano y pequeño tamaño, los firmantes de este convenio se comprometen a marcar las pautas para la conclusión de un convenio único del sector comercio de Cantabria, que recoja las

condiciones establecidas en el presente del comercio del metal en el de ámbito superior.

## **ANEXO I - AMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO DE COMERCIO DEL METAL SEGÚN CNAE**

4511	Venta de automóviles y vehículos de motor ligeros
4519	Venta de otros vehículos de motor
4531	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4532	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
4540	Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios
4612	Intermediarios del comercio de combustibles, minerales, metales y productos químicos industriales
4614	Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
4615	Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
4618	Intermediarios del comercio especializados en la venta de otros productos específicos
4619	Intermediarios del comercio de productos diversos
4643	Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos
4647	Comercio al por mayor de muebles, alfombras y aparatos de iluminación
4648	Comercio al por mayor de artículos de relojería y joyería
4649	Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico
4651	Comercio al por mayor de ordenadores, equipos periféricos y programas informáticos
4652	Comercio al por mayor de equipos electrónicos y de telecomunicaciones y sus componentes
4661	Comercio al por mayor de maquinaria, equipos y suministros agrícolas
4662	Comercio al por mayor de máquinas herramienta
4663	Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil
4664	Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil y de máquinas de coser y tricotar
4665	Comercio al por mayor de muebles de oficina
4666	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo de oficina
4669	Comercio al por mayor de otra maquinaria y equipo
4672	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos
4673	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios
4674	Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción
4677	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho

4690	Comercio al por mayor no especializado
4719	Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados
4741	Comercio al por menor de ordenadores, equip. periféricos y programas informáticos en establec.especializados
4742	Comercio al por menor de equipos de telecomunicaciones en establecimientos especializados
4743	Comercio al por menor de equipos de audio y vídeo en establecimientos especializados
4752	Comercio al por menor de ferretería, pintura y vidrio en establecimientos especializados
4754	Comercio al por menor de aparatos electrodomésticos en establecimientos especializados
4759	Comercio al por menor de muebles, aparatos de iluminación y otros artíc. uso doméstico en establec. especializados
4763	Comercio al por menor de grabaciones de música y vídeo en establecimientos especializados
4764	Comercio al por menor de artículos deportivos en establecimientos especializados
4765	Comercio al por menor de juegos y juguetes en establecimientos especializados
4774	Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos en establecimientos especializados
4777	Comercio al por menor de artículos de relojería y joyería en establecimientos especializados
4778	Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados
4779	Comercio al por menor de artículos de segunda mano en establecimientos especializados
4789	Comercio al por menor de otros productos en puestos de venta y mercadillos
4791	Comercio al por menor por correspondencia o Internet
4799	Otro comercio al por menor no realizado ni en establecimientos, ni en puestos de venta ni en mercadillos
6201	Actividades de programación informática
6202	Actividades de consultoría informática
6203	Gestión de recursos informáticos
6209	Otros servicios relacionados con las tecnologías de la información y la informática
6311	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas
6312	Portales web
7420	Actividades de fotografía
7711	Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros
7712	Alquiler de camiones
7721	Alquiler de artículos de ocio y deportivos
7722	Alquiler de cintas de vídeo y discos
7729	Alquiler de otros efectos personales y artículos de uso doméstico
7731	Alquiler de maquinaria y equipo de uso agrícola

7732	Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
7733	Alquiler de maquinaria y equipo de oficina, incluidos ordenadores
7734	Alquiler de medios de navegación
7735	Alquiler de medios de transporte aéreo
7739	Alquiler de otra maquinaria, equipos y bienes tangibles n.c.o.p.
8219	Actividades de fotocopiado, preparación de documentos y otras actividades especializadas de oficina

Se incluirá, asimismo, aquellas empresas y trabajadores cuya actividad esté relacionada con el comercio del metal.

## **ANEXO II - DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES COMERCIO DEL METAL**

### **PERSONAL TÉCNICO**

**Director.-** Dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo, estando a las ordenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración política de la misma.

**Titulado de Grado Superior.-** En posesión de un título de grado superior ejerce en la empresa, permanentemente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.

**Titulado de Grado Medio.-** En posesión de un título de grado medio y desempeña funciones propias de su profesión, en las mismas condiciones que el titulado superior. A título enunciativo se encontrarán encuadrados dentro de esta categoría el personal que desarrolla sus tareas en ópticas con titulación de audioprotesista y optometrista, los cuales efectuarán además labores de venta y atención al público cuando sea necesario.

**Jefe de Personal.** - Está al frente de todo el personal de la empresa, fija las normas de la organización del trabajo, la concesión de permisos, propuestas de sanción y demás aspectos que intervienen en la relación laboral.

**Jefe de Compras.** - Realiza las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la empresa.

**Jefe de Ventas.** - Es el responsable, teniendo a su cargo, la dirección de las operaciones de venta, así como la determinación de las orientaciones o criterios, conforme a los cuales deben realizarse las mismas.

**Encargado General.** - Está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales o quien asume la dirección de varias sucursales de una empresa.

## **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

**Jefe Administrativo.** - Asume la dirección y seguimiento de las funciones administrativas de la empresa. **Contable-Cajero.** - Realiza el cobro de las ventas, al contado o por los sistemas establecidos en la empresa, revisa y comprueba los talones de venta y colabora con el cliente en el empaquetado de la mercancía cobrada, pudiendo desempeñar tareas de contable, que consistirán en la introducción y/o mecanización de los apuntes contables de la empresa.

**Informático.** - Desarrolla, con la titulación correspondiente, las funciones de instalación, reparación, programación y mantenimiento de software y hardware, incluido el traslado de los equipamientos precisos al domicilio del cliente. Se incluirán entre sus funciones las de venta y atención al público.

**Dibujante.** - Realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**Delineante.** - Técnico capacitado para el desarrollo de proyectos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

**Oficial Administrativo.**- Realiza trabajos que requieren iniciativa propia, como redacción de correspondencia, contratos mercantiles, facturas, etc., elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

**Auxiliar Administrativo.**- Auxilia a los oficiales y jefes administrativos en sus funciones propias.

## PERSONAL MERCANTIL

**Jefe de Sucursal.**- Está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

**Jefe de Almacén.**- Está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de entrada y salida y la distribución a las sucursales.

**Jefe de Sección.**- Está al frente de una sección de la empresa o sucursal, con mando directo sobre el personal asignado en la misma y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento en el trabajo.

**Encargado de Establecimiento.**- Está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa

**Vendedor o Viajante.**- Realiza las tareas propias de su categoría, incluyendo, en su caso, los habituales viajes según la ruta previamente señalada para ofrecer los productos, tomar nota de los pedidos, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

**Dependiente.**- Realiza las ventas, con conocimientos prácticos de los productos para la orientación a los clientes. Deberá cuidar del recuento de los productos de su sección para que se pueda realizar la reposición correspondiente.

**Escaparatista.**- Empleado que tienen asignado como función principal y preferente, aunque no exclusivamente, la ornamentación de interiores,

escaparates y vitrinas a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

**Rotulista.**- Empleado que se dedica a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

**Ayudante de Dependiente.**- Empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor, y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

## PERSONAL DE SERVICIOS

**Jefe de Taller.**- Productor que técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa, y que con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés. Debe facilitar, asimismo, al cliente, toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la empresa.

**Profesional de Oficio de Primera.**- Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje, utilizando autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones - corte a medida, embalaje, transporte, etc.

Trabaja con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento. El oficial de primera que esté al frente de los mozos, cuidando de su rendimiento y coordina las entradas y salidas de las mercancías recibirá la denominación de capataz.

Se comprenderán en esta categoría los empleados que conduzcan vehículos a motor con permiso de conducción para vehículos de categoría



C1 o superior y que desempeñan igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancía.

**Profesional de Oficio de Segunda.-** Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje, utilizando autónomamente y con conocimiento de ellos, herramientas y medios mecánicos en la realización de sus funciones - corte a medida, embalaje, transporte, etc..

Trabaja con iniciativa y responsabilidad propia, según el grado de esmero en la realización de su cometido y rendimiento. Se comprenderán en esta categoría los empleados que conduzcan vehículos a motor con permiso de conducción para vehículos de categoría B y que desempeñan igualmente tareas de carga, descarga, reparto y cobro de mercancía.

**Profesional de Oficio de Tercera.-** Ejecuta los trabajos propios de un oficio clásico, que normalmente requiere aprendizaje realizan trabajos sencillos propios del oficio y colaboran normalmente con oficiales de primera y segunda.

**Mozo.-** Efectúa transporte de mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

## **PERSONAL SUBALTERNO**

Conserje, Ordenanza Y Personal De Limpieza.- Realizan la limpieza general de la empresa o centro de trabajo, los recados, recoge y entrega la correspondencia, etc.

**TABLA SALARIAL 2009**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>EUROS/MES</b>	<b>EUROS/AÑO</b>
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>		
DIRECTOR	1.167,86 €	17.517,90 €
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.138,73 €	17.080,95 €
TITULADO GRADO MEDIO	1.063,58 €	15.953,70 €
JEFE DE PERSONAL	1.126,10 €	16.891,50 €
JEFE DE COMPRAS	1.126,10 €	16.891,50 €
JEFE DE VENTAS	1.126,10 €	16.891,50 €
ENCARGADO GENERAL	1.126,10 €	16.891,50 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.088,82 €	16.332,30 E
CONTABLE	1.042,71 €	15.640,65 €
CAJERO/A	1.042,71 €	15.640,65 €
INFORMÁTICO	1.042,71 €	15.640,65 €
DIBUJANTE	1.042,71 €	15.640,65 €
DELINEANTE	917,64 €	13.764,60 E
OFICIAL ADMINISTRATIVO	959,35 €	14.390,25 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	886,34 €	13.295,10 €
<b>PERSONAL MERCANTIL</b>		
JEFE DE SUCURSAL	1.063,58 €	15.953,70 €
JEFE DE ALMACÉN	1.063,58 €	15.953,70 €
JEFE DE SECCIÓN	1.001,04 €	15.015,60 €
ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO	1.001,04 €	15.015,60 €
VENDEDOR / COMPRADOR	1.001,04 €	15.015,60 €
VIAJANTE	959,35 €	14.390,25 €
DEPENDIENTE	980,17 €	14.702,55 €
ESCAPARATISTA	959,35 €	14.390,25 €
ROTULISTA	917,64 €	13.764,60 €
ROTULISTA	886,34€	13.295,10 €
<b>PERSONAL DE SERVICIOS</b>		
JEFE DE TALLER	909,40 €	13.641,00 €
PROFESIONAL OFICIO 1ª	900,92 €	13.513,80 €
PROFESIONAL OFICIO 2ª	880,44 €	13.206,60 €
PROFESIONAL OFICIO 3ª	869,94 €	13.049,10 €
MOZO	844,70 €	12.670,50 €
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>		
CONSERJE, ORDENANZA Y PERSONAL DE LIMPIEZA	833,91 €	12.508,65 €



