



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2013, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Mayoristas de Alimentación, Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas del Principado de Asturias en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector de Mayoristas de Alimentación, Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas del Principado de Asturias (expediente C-058/2013, código 33000225011967), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 14 de noviembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 3 de diciembre de 2013.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 03-07-2012 (publicada en el BOPA núm. 156, de 06-07-2012), el Director General de Trabajo.—Cód. 2013-22769.

ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN, MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, CELEBRADA EL 14 DE NOVIEMBRE DE 2013

En Oviedo, siendo las 17.00 horas del día catorce de noviembre de dos mil trece, y en los locales de la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), se reúnen, previa convocatoria al efecto, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de mayoristas de Alimentación, mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas de la Provincia de Asturias, para los años 2013 y 2014, compuesta por los siguientes miembros:

— Por la Asociación Provincial de mayoristas de Alimentación del Principado de Asturias:

D.<sup>ª</sup> María Sánchez Álvarez  
D. Demetrio Martínez Bausela.  
D. Pedro J. Cases Ariznavarreta.

— Por la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores de Asturias:

D.<sup>ª</sup> Begoña Antón Morán.  
D. Luis Jesús López Moreno.  
D. David Fernández Fernández.  
D.<sup>ª</sup> Ana Rosa del Rosal Fernández (Asesora).  
D. Ismael Camblor Pérez de Lara (Asesor).

— Por la Federación Regional de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Comisiones Obreras de Asturias:

D. Ángel Melgar Gorgojo.  
D. Miguel Ángel Pérez Calzón.  
D. Jesús Ángel Rodríguez Alonso.  
D.<sup>ª</sup> María del Pilar García Victorio (Asesora).  
D. Alfredo García Fernández (Asesor).

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, y por unanimidad de todos sus miembros, ambas partes acuerdan firmar el Convenio Colectivo de mayoristas de Alimentación, mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas de la Provincia de Asturias, para los años 2013 y 2014, y sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, de la cual se levanta acta por cuadruplicado (una para cada parte y otra para su remisión a la Autoridad Laboral), la que en prueba de conformidad es firmada por todos los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados, autorizando a D.<sup>ª</sup> Amparo Bernardo García para el registro de dicho acta, y texto del Convenio.



CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN, MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTÍCOLAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

## CAPÍTULO PRELIMINAR

En Oviedo, siendo las diecisiete horas del día catorce de noviembre de dos mil trece, se reúne, previa convocatoria al efecto, la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de mayoristas de Alimentación, mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas de la Provincia de Asturias, integrada por los siguientes señores:

Por la Asociación Provincial de mayoristas de Alimentación del Principado de Asturias, que dan ocupación a la mayoría de los trabajadores afectados por el Convenio:

D.<sup>a</sup> María Sánchez Álvarez.  
D. Demetrio Martínez Bausela.  
D. Pedro J. Cases Ariznavarreta.

En representación de los trabajadores:

Por la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Comisiones Obreras de Asturias:

D. Ángel Melgar Gorgojo.  
D. Miguel Ángel Pérez Calzón.  
D. Jesús Ángel Rodríguez Alonso.  
D.<sup>a</sup> María del Pilar García Victorio (Asesora).  
D. Alfredo García Fernández (Asesor).

Por la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores de Asturias:

D.<sup>a</sup> Begoña Antón Morán.  
D. Luis Jesús López Moreno.  
D. David Fernández Fernández.  
D.<sup>a</sup> Ana Rosa del Rosal Fernández (Asesora).  
D. Ismael Cambor Pérez de Lara (Asesor).

Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo, y por unanimidad de todos sus miembros,

## ACUERDAN

Reconocerse ambas partes plena capacidad legal y representatividad suficiente para suscribir en todo su ámbito y extensión el texto, que a continuación se hace figurar.

## CAPÍTULO I

### CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación: Territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas las empresas de la Provincia de Asturias dedicadas a la venta y distribución al por mayor, de productos alimenticios, así como al personal a su servicio, sin más excepciones que las previstas en los Art. 1.3 y 2 del 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—*Vigencia.*

Entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, aunque por causas ajenas a las partes, fuera registrado y publicado con posterioridad a dicha fecha.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3.—*Duración.*

Su duración será de dos años, a partir de su entrada en vigor, finalizando el día 31 de diciembre de 2014 considerándose prorrogado por iguales períodos de tiempo si no fuera denunciado ante la otra parte, con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrán en vigor todas y cada una de sus cláusulas.

Ambas partes acuerdan no comenzar las negociaciones del próximo Convenio, hasta el mes de febrero siguiente a la finalización de su plazo de vigencia.

Artículo 4.—*Derecho supletorio.*

En todas las materias no reguladas en el Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones de carácter general (Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias del mismo) así como el Acuerdo para la sustitución de la Ordenanza de Comercio publicado en el BOE n.º 86 de 9 de abril de 1996.



## Artículo 5.—*Vinculación a la totalidad.*

Para el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que el presente Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar dicha anomalía, se tendrá por totalmente ineficaz por constituir un todo orgánico o indivisible, debiendo reconsiderarse su íntegro contenido por la Comisión Negociadora.

## Artículo 6.—*Compensación y absorción.*

Las remuneraciones establecidas en este Convenio sustituyen y compensan en su conjunto, a todas las retribuciones o emolumentos de carácter salarial o extrasalarial que vinieran devengando el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, aunque lo fuera por pacto individual, sin que en ningún caso, el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global anual que disfrute.

Se respetarán aquellas condiciones extrasalariales más beneficiosas que viniera disfrutando el personal a la entrada en vigor del mismo.

## CAPÍTULO II

### TIEMPO DE TRABAJO

## Artículo 7.—*Jornada.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada será continuada, finalizando en todo caso antes de las catorce horas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

## Artículo 8.—*Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por su ámbito de aplicación, tendrán derecho a 31 días naturales de vacaciones, fraccionados en dos períodos de 16 y 15 días, el primero de los cuales, estará comprendido entre los días 1 de mayo a 15 de octubre y el segundo de 16 de octubre a 30 de abril.

El orden de preferencia para su disfrute, se aplicará rotativamente con respecto a los años anteriores y teniendo en cuenta en todo caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Los calendarios de vacaciones deberán ser elaborados en los dos últimos meses del año anterior a su disfrute.

Las fechas de disfrute se comunicarán a los interesados con dos meses de antelación.

Si durante el disfrute de vacaciones, el trabajador pasase a situación de Incapacidad Temporal, se interrumpirán las mismas, fijándose un nuevo período o períodos de disfrute, por acuerdo entre empresa y trabajador, dentro del año natural.

## Artículo 9.—*Permisos retribuidos.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, podrán disfrutar de los siguientes permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en las normas legales:

- Por matrimonio, 20 días.
- Por fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días.

Con exclusividad para trabajadores inmigrantes, por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos en el país de origen, se amplía en 5 días naturales.

— Por enfermedad grave, accidente u hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta 5 días, que podrán ser consecutivos o alternos a elección del trabajador.

— Por enfermedad muy grave, que requiera ingreso en la U.V.I./U.C.I. de cónyuge, hijos, padres y hermanos del trabajador, hasta un máximo de 10 días naturales.

— Por alumbramiento de cónyuge, 2 días laborables; con exclusividad para trabajadores inmigrantes, tal licencia, se podrá ampliar en 5 días naturales.

— Por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 1 día, para asistir al mismo.

— Por necesidad de despachar asuntos propios que no admitan demora, incluidos exámenes oficiales, hasta 5 días naturales al año, de los cuales podrán dedicarse dos días para la realización de cursos de formación convocados por cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes el Convenio, y con un máximo cada vez, de dos trabajadores por cada centro de trabajo.

Podrá optarse, a elección del trabajador, entre el disfrute de tales días, enteros o en medias jornadas, avisando con una antelación de diez días y siempre justificados.

Dicha media jornada, que será equivalente a la mitad de duración de la jornada de trabajo del interesado del día en que se produzca el disfrute, se disfrutará de manera continuada, comenzando, o bien al inicio de la jornada laboral, o bien, de tal manera que el final de la misma coincida con el final de la jornada laboral diaria del trabajador.

- Por cambio de domicilio habitual, 1 día.



— Por el tiempo necesario y debidamente justificado para asistir al trabajador a consulta médica.

Estos permisos también se reconocen a las parejas de hecho debidamente inscritas, lo que deberá ser justificado por los interesados mediante certificación de inscripción en el registro correspondiente.

#### Artículo 10.—*Horas extraordinarias.*

Tan sólo se realizarán horas extraordinarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Este artículo no será de aplicación a los porteros y vigilantes.

Cada hora extraordinaria trabajada será abonada al precio que resulte de dividir el salario del convenio más la antigüedad, según categoría profesional, entre 1820 horas efectivas de jornada anual, e incrementado en 75%, o bien mediante su compensación en descansos, igualmente incrementados en dicho porcentaje, que habrán de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de aquellas.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 11.—*Retribuciones.*

Los salarios a percibir por los trabajadores durante la vigencia del presente Convenio, que se considerarán como salario mínimo garantizado, serán las que figuran en la correspondiente tabla salarial que figuran como anexo I.

Desde el 31 de diciembre del 2014, los salarios a percibir por los trabajadores, serán los que figuran en la tabla del anexo II.

#### Artículo 12.—*Revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, no se aplicará ningún tipo de revisión salarial.

Las partes son conscientes de que la situación obliga a priorizar la estabilidad en el empleo y acuerdan un pacto de moderación y paz social durante su vigencia, como signo de responsabilidad.

#### Artículo 13.—*Antigüedad.*

El personal afectado por el Convenio, percibirá como complemento personal de antigüedad cuatrienios abonables al precio que según su categoría profesional se hace figurar en la Tabla Salarial anexa.

No obstante, los trabajadores ingresados en las empresas a partir del 1 de enero de 1997 no devengarán cantidad alguna por tal concepto, sea cual fuere su tiempo de permanencia.

Para el cálculo del número de cuatrienios, se tendrá en cuenta la fecha real de ingreso en la empresa, si bien ello sólo será de aplicación al personal ingresado en la misma con posterioridad al día 1 de abril de 1981.

Conscientes de la realidad del sector, ambas partes acuerdan iniciar negociaciones con anterioridad al comienzo de las deliberaciones para el nuevo convenio, sobre la forma de regular el concepto actual de antigüedad.

#### Artículo 14.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias con la denominación de marzo, Verano y Navidad, siendo el importe para cada una de ellas de treinta días de salario, más antigüedad cuando proceda, y percibiéndose los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

En el supuesto de que algún trabajador ingresara o cesara en la empresa en el transcurso del año percibirá la parte proporcional de las mismas que le corresponda en dicho año.

#### Artículo 15.—*Dietas.*

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que le abonen dietas en la cantidad que figura en el correspondiente anexo, como media dieta cuando tenga que realizar fuera la comida del medio día o la cena y como dieta completa, cuando tenga que realizar no solo la comida del medio día o la cena, sino también la pernocta fuera de su residencia. Dichas cantidades lo serán por todos los conceptos, sin perjuicio de que los gastos de viaje serán por cuenta de la empresa. Si dichos viajes se efectuasen con vehículo propio del trabajador/a, percibirá por cada kilómetro recorrido, la cantidad que figura en los anexos I y II.

#### Artículo 16.—*Incapacidad temporal.*

El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, percibirá a partir del cuarto día, y por un plazo máximo de 18 meses, el 100% de los salarios fijados en este Convenio, siendo a cargo de la empresa las cantidades necesarias para completar las prestaciones de la Seguridad Social, hasta alcanzar dicho porcentaje. No obstante lo manifestado, y exclusivamente en las dos primeras bajas que se produzcan en el año, tal percepción abarcará desde el primer día de la misma.

En el supuesto de que la Incapacidad Temporal sea derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, o enfermedad común que requiera hospitalización, se percibirá el 100% desde el primer día de la baja.

La empresa no estará obligada a complementar cantidad alguna por tal concepto, si la Seguridad Social no le reconoce al trabajador derecho a prestación por imperativo legal.



**Artículo 17.—Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y nocturnos.**

Las empresas se comprometen formalmente a tomar las medidas técnicas pertinentes para suprimir tales circunstancias y mientras persistan las mismas los trabajadores que desempeñen funciones que entrañen la concurrencia de peligrosidad, toxicidad o penosidad percibirán un plus equivalente al 25 por 100 del salario fijado en el presente Convenio, excepto aquellos trabajadores contratados específicamente para ese trabajo.

Se considerará penoso el trabajo en cámaras de congelación de alimentos con permanencia en las mismas un mínimo del 25 por 100 de su jornada laboral.

Percibirán igualmente el plus señalado en el párrafo primero de este artículo en las condiciones que en el mismo se señalan los trabajadores/as que realicen trabajos nocturnos.

**Artículo 18.—Descuento en compras.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio procederán a implantar sistemas que permitan a sus trabajadores la adquisición de los productos que comercializan en las condiciones y con los requisitos que se acuerden en el seno de las mismas, por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

**Artículo 19.—Quebranto de moneda.**

Todo el personal que por razón de su trabajo, realice cobros en metálico a clientes, fuera del domicilio de la empresa de manera habitual, percibirá por tal concepto, la cantidad que se hace figurar en los anexos.

**Artículo 20.—Seguro de vida.**

El seguro colectivo de vida para los trabajadores del sector pactado en Convenios anteriores, continuará en vigor con las actualizaciones anuales ya establecidas, consistentes en su revisión anual acomodándolo al incremento del I.P.C. del año anterior.

El citado seguro cubrirá como mínimo las siguientes prestaciones:

Para los años 2013 y 2014:

- Muerte natural: 6.260,25 euros.
- Muerte por accidente (24 horas): 18.761,28 euros.
- Invalidez Permanente derivada de accidente: 31.271,55 euros.
- Invalidez Permanente Parcial según baremo sobre: 25.016,24 euros.

En el supuesto de que algún empresario no procediese a concertar dicha póliza, se convertirá en autoasegurador de su trabajador, en las condiciones indicadas.

**Artículo 21.—Finiquitos.**

Todos los recibos de finiquito deberán especificar con claridad, junto a los demás conceptos adeudados al trabajador, los correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si existieran.

Se entregarán al trabajador con cinco días de antelación al objeto de que pueda realizar las consultas que estime oportunas.

Los recibos de finiquito serán considerados como simples recibos por el abono de las cantidades que en ellos figuren, si no fueran firmados por un representante sindical o compañero de trabajo en la empresa. No obstante, tal condición no será necesaria si hubieran transcurrido quince días desde la fecha de la entrega de aquellos, sin haber formulado el trabajador/a reclamación fehaciente al respecto.

**Artículo 22.—Inaplicación del convenio.**

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas afectadas por el presente Convenio podrán, en su caso, inaplicar o modificar las materias reguladas en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo período de consultas en los términos establecidos en el Art. 41.4 del E.T.

La solicitud correspondiente detallará el número de trabajadores de la empresa, el de los afectados, los motivos, y la duración de tal medida, adjuntando documentación justificativa de tales extremos.

En caso de acuerdo en la modificación o inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio (siendo todas las restantes de obligado cumplimiento), no podrán prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo, durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión mixta del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Si una vez cumplido el plazo no se llega a acuerdo, las partes deberán someterse al proceso de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, o en su caso a arbitraje voluntario, ante el SASEC.

Asimismo, cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no sea aplicable el procedimiento establecido en el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la comisión consultiva en materia de convenios colectivos que se haya creado por la administración del



Principado de Asturias, salvo que éste no lo crease, en cuyo caso se podrá someter a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## CAPÍTULO IV

### EMPLEO Y CONTRATACIÓN

#### Artículo 23.—*Capacidad disminuida.*

Cuando a un trabajador se le declare afecto de una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, continuará prestando sus servicios en la empresa, sin disminución de categoría ni de percepciones salariales.

En el caso de tratarse de una incapacidad permanente total para su profesión habitual, asimismo derivada de accidente de trabajo, la empresa estará obligada a conceder un puesto de trabajo compatible dentro de la misma, sin pérdida de su retribución, siempre que reúna los requisitos mínimos para dicho puesto y exista vacante en la empresa; en caso de no existir la misma, ocuparía la primera vacante que se produjera, siempre que cumpla los requisitos indicados.

#### Artículo 24.—*Contratos de trabajo.*

Los contratos entre empresas y trabajadores/as, deberán hacerse por escrito en el modelo oficial si existiera, entregándose copia del mismo al trabajador y al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Las empresas entregarán copia del alta en la Seguridad Social al interesado, dentro de los diez días siguientes a la incorporación del mismo en la empresa.

#### Artículo 25.—*Contratos de duración determinada.*

Los contratos previstos en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores tendrán una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas, pueda exceder de dicho límite. Será suficiente para su validez y eficacia, formalizar dicho contrato haciendo remisión expresa al presente artículo del Convenio Colectivo.

- Aquellos grupos de empresas que no alcancen el 20% de contratos fijos no podrán realizar prórrogas a los seis meses iniciales.
- Los grupos de Empresa que cuenten entre el 20% y el 40% de trabajadores fijos, únicamente podrán utilizar la prórroga adicional en idéntico porcentaje al de tales trabajadores fijos.
- Los que superen el 40% de trabajadores fijos no tendrán tal limitación.

Las empresas pondrán a disposición de la Comisión Mixta los datos necesario que permitan comprobar el cumplimiento de lo pactado en el presente artículo, cuando lo solicite cualquiera de las representaciones que la integran.

Los contratos efectuados al margen de lo pactado anteriormente, se considerarán en fraude de Ley.

#### Artículo 26.—*Contratos de formación y prácticas.*

Respecto a los contratos de formación se estará a lo establecido en la Ley y normas complementarias, si bien se fija su salario en las Tablas Salariales anexas.

En cuanto a los contratos en prácticas se estará a lo establecido en la Ley y demás normas complementarias si bien su salario en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional el primer año de contrato y a la cantidad que figura en el anexo, en el segundo año.

## CAPÍTULO V

### FORMACIÓN Y OTROS ASPECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### Artículo 27.—*Formación profesional.*

A este respecto se estará al contenido del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

#### Artículo 28.—*Vestuario.*

Las empresas quedan obligadas a entregar a todo el personal el vestuario adecuado, que exija el desarrollo de su trabajo (batas, fundas, calzado, guantes, etc.), según época del año, en la cuantía de dos prendas por año (una cada semestre).

Se facilitará a todo el personal de las empresas, independientemente de la ropa que se señale por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, 2 pares de medias de descanso al semestre, siempre que su uso sea debido a prescripción facultativa.

#### Artículo 29.—*Excedencia voluntaria.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a excedencia voluntaria, siempre que al menos lleve un año en la empresa o haya transcurrido dos años desde la última concesión. Su duración no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.



Los excedentes producidos con posterioridad al 10 de junio de 1993 tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien el mismo fehacientemente con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia, salvo que durante la misma el interesado haya prestado sus servicios para otra empresa de la misma actividad en cuyo caso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría.

#### Artículo 30.—*Jubilación anticipada.*

En materia de jubilaciones anticipadas, tanto empresas como trabajadores, estarán a lo recogido y dispuesto en la Legislación vigente.

#### Artículo 31.—*Movilidad geográfica.*

En el caso de que un trabajador/a sea trasladado y dicho traslado fuese declarado injustificado por la jurisdicción competente, la empresa le abonará los gastos de manutención y alojamiento, que previamente debe concertar la misma con la entidad hostelera correspondiente, así como los desplazamientos durante el tiempo que hubiese durado esta situación. El trabajador podrá optar por concertar directamente los citados gastos si el coste fuese inferior.

### CAPÍTULO VI

#### SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

#### Artículo 32.—*Salud laboral. Plan de prevención.*

Las partes firmantes del presente Convenio, se dotarán de un Plan de Prevención con vigencia plurianual, así como de los servicios técnicos necesarios en función de las características de los riesgos laborales presentes en el sector para la realización del mismo. Las organizaciones firmantes, participaran en su elaboración, seguimiento y evaluación.

Dicho Plan conllevará:

- La elaboración de mapas de riesgo y las evaluaciones ambientales necesarias.
- La determinación de recursos humanos y económicos para llevarlo a cabo.
- La fijación de objetivos preventivos.
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los plazos o fases de su desarrollo.
- Un Plan complementario de formación de los trabajadores y sus representantes, así como de las empresas.

Dichas actuaciones, se realizarán en el seno de la Comisión Mixta fijada en el presente Convenio.

#### Artículo 33.—*Derechos de los trabajadores a la protección de su salud.*

Todo trabajador en su relación de trabajo, tendrá derecho a los siguientes derechos específicos:

- A conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su puesto de trabajo, así como a las evaluaciones de éste riesgo y las medidas preventivas para evitarlo, conforme al Plan de Prevención fijado en el Convenio.
- Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de éste, en tanto no le sean facilitados dichos medios, si bien deberá dar cuenta del hecho al Comité de Empresa, o a uno de sus componentes, o Delegados de Personal, sin perjuicio además de ponerlo en conocimiento de la Inspección Provincial de Trabajo y de la propia empresa.
- A una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por riesgos a que este expuesto, lo que se llevará a efecto mediante los pertinentes reconocimientos médicos, conforme se establece en el presente Convenio.
- A participar por medio de sus representantes legales en los planes de prevención de la salud.

#### Artículo 34.—*Reconocimientos médicos.*

Las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, según establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta vigilancia se efectuará de forma voluntaria por parte del trabajador/a y al cual se le hará entrega del resultado de la misma.

Los gastos que originen tales reconocimientos serán por cuenta exclusiva de las empresas.

#### Artículo 35.—*Maternidad.*

Las empresas facilitarán a la mujer embarazada, siempre que las posibilidades de la organización del trabajo lo permitan, un puesto de trabajo idóneo a su estado. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a su reincorporación a su destino original.



Las trabajadoras acogidas a excedencia voluntaria por maternidad, con posterioridad al día 12 de junio de 1.989, tendrán derecho al reingreso inmediato en la empresa, siempre que anuncien su propósito con un mes de antelación a la finalización del período de excedencia.

#### Artículo 36.—*Lactancia.*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los interesados, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad o bien por el disfrute de once días naturales acumulables de forma continuada a la correspondiente licencia que disfrute por maternidad.

#### Artículo 37.—*Igualdad en el trabajo.*

Se respetara el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las partes firmantes del presente Convenio adoptarán las medidas necesarias que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras y trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones.

Asimismo las situaciones que se deriven de embarazo, maternidad, etc, no supondrán nunca una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

### CAPÍTULO VII

#### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 38.—*Acción sindical.*

Las empresas reconocen como interlocutores naturales de las relaciones laborales en el sector a las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

Los trabajadores tienen derecho al ejercicio de la acción sindical en la empresa, en la forma en que establece el presente Convenio Colectivo. Para ello gozarán de las garantías que se fijan en los apartados siguientes, considerándose nulos cuantos actos tengan por objeto la discriminación o menoscabo de la libertad de acción sindical.

En particular, son nulos los actos o acciones tendentes a:

- Condicionar el empleo de un trabajador por su afiliación sindical.
- Despedir, sancionar o discriminar a un trabajador por razón de su afiliación a una Central Sindical o por la participación en las actividades legales de la misma.

El ejercicio de los derechos de Acción Sindical señalados, se reconocen y amparan en todas las empresas por el presente Convenio. Las normas concretas de Acción Sindical al margen de las expresamente reconocidas, serán pactadas entre los Delegados de Personal o Comités de Empresa, en el seno de las mismas y con acuerdo de éstas.

#### Artículo 39.—*Derechos y garantías.*

Los miembros de los Comités de Empresa, así como los Delegados de Personal, gozarán de los derechos y garantías que les reconoce la Legislación vigente.

#### Artículo 40.—*Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores/as de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea para tratar asuntos de su incumbencia; las mismas serán presididas por los Comités de Empresa o Delegados de Personal, quienes serán responsables de su normal desarrollo. Las asambleas podrán tener lugar en el centro de trabajo, previa autorización de la Dirección, y siempre que se disponga de local adecuado para ello. En todo caso, deberán tener lugar fuera de las horas de trabajo.

#### Artículo 41.—*Acumulación de horas.*

A nivel de empresa, los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa, podrán renunciar a parte del crédito de horas que la Ley les reconoce, en favor de otro u otros Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, a petición de la Central Sindical a la que pertenezcan los interesados.

Para que tal cesión surta efecto, habrá de ser presentada por escrito, previo a su utilización, en el que hará constar nombre y apellidos de cedente y cesionario, y el mes completo a que se concreta dicha cesión.

#### Artículo 42.—*Secciones sindicales.*

En las empresas o centros de trabajo se pondrán constituir Secciones Sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

#### Artículo 43.—*Excedencia sindical.*

Se concederá excedencia sindical a aquellos trabajadores a los que la Central Sindical a que pertenezcan contrate, con abono de salarios y alta en la Seguridad Social, para el ejercicio de funciones a nivel local, provincial o nacional.





Terminado su trabajo para la Central Sindical, comunicará por escrito a la empresa en un plazo máximo de 15 días posteriores al de la baja en la Seguridad Social, su deseo de incorporarse a la empresa, quedando ésta obligada, en todo caso, a la inmediata y automática incorporación del trabajador.

#### Artículo 44.—*Descuento en nómina.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, firmantes del Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad, la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán la antedicha detracción salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa, entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la empresa o al Sindicato.

#### Artículo 45.—*Acoso sexual y psicológico.*

Será considerado acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, no deseado, que atente contra la dignidad de la persona y que pueda crear un entorno hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Será considerado acoso psicológico o moral la situación de hostigamiento grave que pueda sufrir un trabajador por parte de sus superiores.

Las empresas se comprometen a tomar las medidas oportunas para que tales hechos no tengan lugar, y sancionarán los mismos de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Cualquier tipo de acoso sexual o psicológico que pueda producirse en la empresa, se pondrá en inmediato conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, si así lo solicita por escrito la persona afectada.

Ante cualquier denuncia escrita formulada sobre tales materias, las empresas incoarán expediente informativo a fin de impedir la continuidad del acoso denunciado, quedando exoneradas de todo tipo de responsabilidad una vez lo hayan efectuado.

#### Artículo 46.—*Retirada de carné de conducir.*

Aquellos trabajadores a los que con ocasión y dentro de su jornada de trabajo les fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a los mismos, las empresas les adaptarán a otro puesto de trabajo durante el tiempo que dure la suspensión, sin pérdida de retribución ni de categoría profesional.

### CAPÍTULO VIII

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 47.—*Grupos profesionales.*

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de proceder a un análisis de las definiciones y funciones de la Clasificación Profesional y su adaptación en Grupos Profesionales, a fin de adecuar dicha clasificación a la realidad del sector.

Asimismo, las partes firmantes acuerdan atribuir tal misión a la Comisión Mixta, que se guiará en su caso por aquellas pautas y acuerdos que se establezcan y/o se hayan alcanzado en acuerdos de ámbito superior que sean de aplicación o estén vinculados al sector.

Hasta tanto no se reúna la Comisión Mixta, el trabajador de acuerdo con la función que realice se clasificara en alguna de las siguientes categorías profesionales.

1.—Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que realiza funciones claramente administrativas, tales como mecanografía, taquigrafía en idioma nacional con un mínimo de ochenta palabras por minuto, traduciéndolas en seis, cálculos aritméticos con o sin máquinas, despacho de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, manejo de ficheros, transcripción o copia de libros de contabilidad o de otra clase de asientos, acuerdos, resoluciones, etc., ya redactados, confección mecanizada o no de fichas, recibos, facturas, vales, pedidos, etc., copia y reproducción manual o mecánica de documentos, manejo de multicopistas o cualquier otra labor puramente mecánica de las inherentes al trabajo de oficina.

En esta categoría profesional, se establecen dos clases: primera y segunda. Aquella se obtendrá, bien por libre designación empresarial o automáticamente al cumplir la edad de 25 años.

2.—Chofer de Primera.—Es el trabajador que con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos de los que para su manejo se exige permiso de conducción de primera o primera especial, cuida de la conservación del mismo, repara las pequeñas averías, tanto en ruta como en el garaje, realiza el transporte, reparto, cobro y factura de las mercancías, de acuerdo con las instrucciones que reciba, debiendo participar en la carga y descarga.

3.—Chofer de Segunda.—Es el conductor que con los conocimientos y permisos necesarios, conduce vehículos de los que para su manejo se exige permiso de conducción de segunda o tercera clase, cuida de la conservación de los mismos, debiendo reparar las pequeñas averías que se produzcan en ruta, transporta, reparte, cobra y factura las mercancías, de acuerdo con las instrucciones que reciba, debiendo participar en la carga y descarga.

4.—Encargado.—Es el trabajador que, actuando por delegación de la Dirección y con sujeción a las normas que le hayan señalado, ejerce dentro de una o varias dependencias de la empresa (almacén, establecimiento, sección taller, etc.), funciones de mando, inspección y organización del trabajo y buena ejecución del mismo y de la conservación de mercancías, materiales e instalaciones de la misma.



En esta categoría profesional, se establecen dos clases: primera y segunda.

El encargado será de primera clase, cuando ejerza mando sobre otro u otros trabajadores de su misma categoría profesional o por libre designación empresarial. En otro caso, lo será de segunda.

5.—Envasador.—Es el trabajador que realiza todas las labores que exige el envasado, cierre, precintado y etiquetado, automáticamente o manualmente de los artículos propios de este comercio, así como el empaquetado de mercancías y la limpieza de envases, y el cosido o reparto del saquerío.

6.—Especialista o Mozo Especializado.—Es el trabajador que efectúa labores de clasificación, recuento, pesaje, enfarado, embalaje, carga, descarga, reparto, transporte, cobro y facturación de mercancías, dentro o fuera de la empresa o con sus vehículos. Se considerará como tal todo el personal que realice su trabajo con máquinas, encargándose de sus pequeñas reparaciones.

7.—Jefe Administrativo.—Es el trabajador que, provisto o no de poder por delegación de la Dirección, con iniciativa y responsabilidad propia, ejerce funciones superiores de coordinación, organización, mando, vigilancia y control de uno o varios de los sectores en que se agrupan las actividades administrativas de la empresa, de acuerdo con sus estructuras.

En esta categoría se establecen dos clases, primera y segunda.

El Jefe Administrativo de primera clase, lo será por ejercer mando sobre otro u otros trabajadores de su misma categoría profesional o por libre designación empresarial. En otro caso, lo será de segunda clase.

8.—Oficial Administrativo.—Es el trabajador que, con o sin personal a sus ordenes, realiza funciones administrativas tales como: redacción de documentos, contratos, presupuestos escritos y correspondencia no sujeta a pauta, elaboración de estadísticas, teneduría de libros o contabilidad o redacción de borradores de asientos de los mismos, liquidación de comisiones, intereses, impuestos, salarios, etc., siempre que no utilice tablas o normas fijas, determinación de costos, llevanza de la caja de pagos y cobros, traducción directa e inversa de idiomas extranjeros, organización de archivos y ficheros, y cualquier otro trabajo de oficina que requiera preparación e iniciativa, así como las auxiliares y complementarias de dichas funciones.

En esta categoría profesional se establecen dos clases, primera y segunda.

La primera se obtendrá bien por libre designación empresarial o automáticamente al cumplir cuatro años de servicio en la segunda.

9.—Peón o Mozo.—Es el trabajador que efectúa labores de carga y descarga, reparto y transporte de mercancías dentro o fuera de la empresa o en sus vehículos, y aquellas otras que para su realización exijan, predominantemente, la aportación de esfuerzo físico, así como trabajos de limpieza de locales.

10.—Telefonista.—Es el trabajador que esta al cuidado y servicio de una centralista telefónica, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba, pudiéndosele encomendar trabajos elementales de oficina.

11.—Titulado Medio.—Es el trabajador que, en posesión de título de aparejador, ayudante técnico, graduado social, perito industrial o equivalente, expedido por el Estado Español, realiza funciones para las que habilita su título.

12.—Titulado Superior.—Es el trabajador que, en posesión del título de actuario de seguros, arquitecto, ingeniero, intendente mercantil o licenciado, expedido por el Estado Español, realiza funciones para las que le habilita su título.

13.—Viajante.—Es el trabajador que, al servicio de una sola empresa, con conocimientos de artículos, calidades y precios, se dedica como función primordial a la venta de los mismos, tanto en los almacenes y despacho de la empresa como corriendo la plaza o viajando en ruta previamente señalada, orientando al público y a los clientes en sus compras, debiendo tomar nota de sus pedidos, tramitarlos y cuidar de su cumplimentación, pudiéndosele encomendar funciones de administración relativas, relacionadas con las operaciones comerciales.

Artículo 48.—*Grupos profesionales.*

La Comisión Mixta fijada en el Convenio procederá durante su vigencia a fijar los Grupos Profesionales en que deben encuadrarse las Categorías definidas en el artículo anterior.

## CAPÍTULO IX

### COMISIÓN MIXTA

Artículo 49.—*Comisión mixta.*

Ambas partes negociadoras, acuerdan establecer una Comisión Mixta, integrada por los siguientes miembros.

Por la representación empresarial:

- D.<sup>a</sup> María Sánchez Álvarez.
- D. José Manuel Fernández Cuervo.
- D. Pedro J. Cases Ariznavarreta.
- D. Demetrio Martínez Bausela.

Por la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de Comisiones Obreras de Asturias:

- D. Ángel Melgar Gorgojo.
- D. Miguel Ángel Pérez Calzón.

Por la Federación de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores de Asturias:



D. David Fernández Fernández.  
D. Luis Ángel Fuente Suárez.

La citada Comisión elegirá entre ellos uno o dos secretarios, pudiendo utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, los cuales serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En los primeros la Comisión deberá resolver en el plazo de 15 días, y en los segundos en el de 72 horas (excepto para lo regulado en el Art. 21 del presente texto).

Dicha Comisión puede ser convocada indistintamente por cualquiera de las partes, trabajadores o empresarios que la integran.

Son funciones de la Comisión Mixta, las siguientes:

1.—Interpretación del Convenio.

2.—Mediar, conciliar o arbitrar, a requerimiento de las partes en el tratamiento y solución de cuantas gestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, si bien solamente entenderá de aquellos temas que se presenten en la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3.—Velará y vigilará por el cumplimiento colectivo de lo pactado.

Le serán facilitados por las partes informes sobre las siguientes materias:

- a) Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a políticas de empleo y formación profesional.
- b) Grado de aplicación del presente acuerdo, dificultades encontradas en su aplicación y propuestas de superación de las mismas.
- c) Análisis de la evolución del empleo en los distintos subsectores afectados por el acuerdo, pudiendo acudir a las reuniones representantes de los mismos.

4.—Elaborar, una vez se dicten las normas reglamentarias correspondientes, un plan de formación profesional para el sector.

5.—Decidir sobre la posible inaplicación del régimen salarial del Convenio.

6.—Acomodar la clasificación profesional en el plazo y con los requisitos establecidos en el art. 47 de este Convenio.

7.—A crear una comisión en el mes de enero de 2015 a fin de proceder al estudio de soluciones para resolver el Absentismo laboral en las empresas, así como de la normativa referida a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

8.—La Comisión Mixta podrá remitir los conflictos colectivos, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del SASEC para resolver cualquier discrepancia.

9.—Resolver las discrepancias o faltas de acuerdo en la inaplicación de una o más materias de las reguladas en el Art. 82.3 E.T., en el plazo y con el procedimiento establecido en el Art. 22, del presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Mixta, requerirán para su aprobación el voto favorable de la mitad más uno de sus componentes, teniendo carácter vinculante tal acuerdo y pasando a formar parte integrante del Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta tendrá su domicilio indistintamente en la calle Pintor Luis Fernández n.º 2, Santa Teresa n.º 15 y Plaza del General Ordóñez n.º 1.

**Artículo 50.—Forma de resolver las posibles discrepancias.**

Sin perjuicio de las competencias de la comisión Mixta Paritaria establecidas en el artículo 49 de este Convenio Colectivo, las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de dicha comisión, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborables que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

**Artículo 51.—Empleo.**

Las empresas se comprometen a mantener como mínimo, durante la vigencia del Convenio, el volumen global de empleo en el conjunto del sector.

Y en prueba de conformidad, lo firman las partes en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento.

*Anexo I*

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE 1-01-2013

Nivel	Categorías	Salario mes	Cuatrenio
1	Titulado Superior	1.847,39	58,67
2	Titulado Medio, Jefe Administrativo de Primera	1.470,93	46,72
3	Jefe Administrativo de Segunda	1.233,15	39,16
4	Encargado de Primera y Contable-Cajero	1.129,52	35,87
5	Oficial Administrativo de Primera	1.027,60	32,63
6	Encargado de Segunda, Viajante y Corredor de Plaza	992,52	31,52
7	Oficial Administrativo de Segunda, Chofer de Primera	960,83	30,51
8	Chofer de Segunda	906,15	28,78
9	Especialista o Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo de Primera	864,73	27,46
10	Auxiliar Administrativo de Segunda, Telefonista, Ordenanza, Peón o Mozo y Envasador	797,93	25,34
11	Formación de 2.º año	618,28	--
12	Formación de 1.º año	538,49	--
	Quebranto de moneda	40,40 euros	
	Dieta Completa	34,15 euros	
	Kilómetro	0,28 euros	
	½ Dieta	12,03 euros	

*Anexo II*

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE 31-12-2014

Nivel	Categorías	Salario mes	Cuatrenio
1	Titulado Superior	1.865,86	58,67
2	Titulado Medio, Jefe Administrativo de Primera	1.485,64	46,72
3	Jefe Administrativo de Segunda	1.245,48	39,16
4	Encargado de Primera y Contable-Cajero	1.140,82	35,87
5	Oficial Administrativo de Primera	1.037,88	32,63
6	Encargado de Segunda, Viajante y Corredor de Plaza	1.002,45	31,52
7	Oficial Administrativo de Segunda, Chofer de Primera	970,44	30,51
8	Chofer de Segunda	915,21	28,78
9	Especialista o Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo de Primera	873,38	27,46
10	Auxiliar Administrativo de Segunda, Telefonista, Ordenanza, Peón o Mozo y Envasador	805,91	25,34
11	Formación de 2.º año	624,46	--
12	Formación de 1.º año	543,87	--
	Quebranto de moneda	40,80 euros	
	Dieta Completa	34,49 euros	
	Kilómetro	0,28 euros	
	½ Dieta	12,15 euros	