

de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, con arreglo a aquella de las modalidades legales que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades de las empresas.

Art. 21. *Jubilación*.—Ambas partes expresan su deseo de que los trabajadores afectados por este convenio colectivo se jubilen a los sesenta y cinco años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario en la Seguridad Social. A los trabajadores que a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, se jubilen de acuerdo con este artículo, sus empresas les garantizarán la percepción de las siguientes cantidades: 380,23 euros si llevan menos de quince años de servicio y 760,46 euros si llevan quince años o más.

Art. 22. *Jubilación anticipada*.—Al trabajador que opte por la jubilación antes de cumplirlos sesenta y cinco años, en los términos legales previstos, la empresa le abonará las indemnizaciones siguientes:

- 7.891,11 euros, si la jubilación se produce faltando al trabajador cinco años para cumplir la edad indicada.
- 6.763,80 euros, si faltaran cuatro años.
- 5.636,51 euros, si faltaran tres años.
- 4.509,21 euros, si faltaran dos años.
- 3.381,90 euros, si faltara un año.

Para la concesión de esta indemnización será requisito inexcusable que el trabajador interesado solicite su jubilación y, en consecuencia, la baja en la empresa, antes de que transcurran treinta días a contar de la fecha en que cumpla la edad que corresponda. Estas cantidades experimentarán la misma variación que en el próximo convenio o acuerdo experimenten las tablas salariales.

Art. 23. *Productividad*.—Las retribuciones pactadas en este convenio remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de productividad para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengán alcanzándose en la misma.

Art. 24. *Mozos especializados*.—Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y el movimiento de mercancías en éstos.

Antes de iniciar el trabajo con los aparatos y maquinaria a que se refiere el párrafo anterior, los mozos especializados deberán recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales funciones.

Art. 25. *Oficiales administrativos*.—A los oficiales administrativos corresponde la realización, en su caso, de gestiones de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Art. 26. *Movilidad funcional*.—Los trabajadores podrán ser ocupados en tareas o cometidos distintos a los de su categoría profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo de dicha categoría, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de los propios de la categoría que el interesado ostente.

La aplicación de este precepto, que habrá de hacerse individualmente y no autoriza la movilidad de grupos por categorías, no podrá servir de base para fundamentar una reestructuración de plantilla. Asimismo se informará al comité de empresa o delegados de personal de la aplicación de este artículo.

Art. 27. *Vestuario*.—Las empresas facilitarán a su personal de movimiento, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, un vestuario de verano compuesto de dos pantalones y 2 camisas, y otro de invierno compuesto de dos pantalones, dos camisas, una chaqueta o jersey y un anorak. Anualmente se renovará un pantalón y una camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey y el anorak.

A los trabajadores que presten sus servicios al aire libre se les facilitará, además, un impermeable y botas de agua, que se renovarán cada dos años.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le facilitará ropa y calzado adecuados.

Al personal de talleres, engrasadores y lavacoches se les proveerá de dos monos, dos chaquetillas, dos pantalones y un par de botas cada año.

Art. 28. *Defensa del personal*.—Las empresas vienen obligadas a asegurar la defensa del personal y la prestación de fianza para el caso de accidente ocurrido en el servicio de aquéllas; si no tuvieran concertado el correspondiente seguro, las empresas asumirán con carácter directo tal obligación.

Art. 29. *Seguro de accidente*.—Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro de accidentes de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades: 19.713,84 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 29.568,45 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, cantidades que pasarían a ser de 21.000,95 euros y de 31.498 euros, respectivamente, si ocurriera el accidente conduciendo un vehículo que transporte mercancías peligrosas o manipulando mercancías de esta naturaleza. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Art. 30. *Sanciones*.—Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán su propósito a los trabajadores interesados, con el fin de que si lo desean puedan éstos exponer por escrito, en el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comités de empresa.

Art. 31. *Descuento cuota sindical*.—Las empresas afectadas por el presente convenio descontarán en nómina, a los trabajadores que se lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonarán en la cuenta bancaria de la central sindical indicada por cada trabajador.

Art. 32. *Acumulación horas*.—Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los delegados de personal o miembros del comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con una semana de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad. Con cargo a estas horas de reserva las empresas aceptarán la ausencia del trabajo de los delegados de personal o miembros del comité para asistencia a cursos de formación organizados por la central sindical a que pertenezca el interesado.

Las horas de reserva de los representantes de los trabajadores se abonarán a razón del promedio de la base de cotización a la Seguridad Social del mes inmediato anterior, sin inclusión de la prorrata de pagas extraordinarias.

Art. 33. *Día libre de convenio*.—Todos los trabajadores que lo soliciten tendrán derecho a disfrutar, durante la vigencia de este acuerdo colectivo, un día libre y retribuido para asuntos particulares, que no necesitará justificación alguna por parte del solicitante.

El disfrute de este permiso retribuido queda condicionado a que se solicite con antelación mínima de setenta y dos horas, y su concesión será obligatoria para la empresa salvo que, por coincidir con ausencias al trabajo de otro personal, se altere el normal funcionamiento de los servicios.

Art. 34. *Igualdad*.—Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Art. 35. *Comisión paritaria*.—1. Se constituye una comisión paritaria integrada por seis representantes de cada una de las partes, patronal y social, para entender de cuantas cuestiones de carácter general referentes a la aplicación del presente acuerdo le sean sometidas por cualquiera de las partes. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del convenio que los interesados puedan someterle.

2. Cuando la comisión paritaria no logre en su seno acuerdos para la solución de los conflictos a ella sometidos en virtud de lo previsto en el apartado anterior, las partes se obligan a acudir