



COLECTIVO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMERCIO DEL MUEBLE. 2008, 2009 Y 2010.

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a las empresas y personal encuadrados en la actividad del Comercio del Mueble en la provincia de Jaén.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que ocupen las empresas indicadas en el artículo anterior, así como los que pudieran ingresar durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. Ámbito Temporal y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, si bien sus efectos económicos serán a partir del día 1 de enero de 2008. Su duración será de tres años desde la entrada en vigor de sus efectos económicos.

El Convenio Colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. Denuncia.

Ambas partes acuerdan dar ya por denunciado el Convenio desde el momento de su firma.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole, contenidas en el presente convenio, se establecen con el carácter de mínimas, por lo que las situaciones actuales implantadas en las distintas empresas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Formando un todo indivisible las condiciones establecidas en el Convenio, absorberán y compensarán en su conjunto y en cómputo anual las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole establecidos por las empresas.

Artículo 6. Legislación Supletoria.





En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás Leyes y normas vigentes.

Capítulo II. Jornada Laboral, Vacaciones y Licencias.

Artículo 7. Jornada Laboral.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de 39 horas semanales.

Artículo 8. Vacaciones.

El personal de las empresas afectadas por este Convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones, preferentemente en los meses de verano (de junio a septiembre inclusive).

En el primer trimestre de cada año, la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores en el caso de ser empresas de menos de seis, elaborarán el calendario de disfrute de vacaciones.

En el caso que un trabajador por requerimiento de la empresa no pueda disfrutar sus vacaciones dentro del tiempo inicialmente previsto recibirá de la empresa, que estará obligada a ello, certificación de deuda de vacaciones antes del 31 de diciembre del mismo año. Certificado en el que deberá inexcusablemente figurar el nuevo período vacacional y que se disfrutará dentro de los 3 primeros meses del año siguiente.

Artículo 9. Licencias.

El trabajador, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho, siempre que, éstas últimas, estén previamente inscritas en los registros correspondientes que se creen a tal efecto.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de





carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

g) Los delegados de personal, miembros del comité de seguridad e higiene y miembros del comité de empresa, por el tiempo y en la forma que se determina por Ley.

h) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, un día si el hecho coincide en día laborable.

i) Durante un día por bautizo o primera comunión de hijos si el hecho coincide en día laborable.

j) El trabajador a jornada y tiempo completo disfrutará de un día al año por asuntos propios, previa solicitud con una semana de antelación.

En caso distinto, se prorrateará dicho permiso en función de la jornada y tiempo trabajado. Este día no podrá ser inmediatamente anterior o posterior a festivo ni en «puentes» ni unido a vacaciones u otras licencias. En todo caso no podrá solicitarse para el mismo día por más del 10% de los trabajadores que conforman la plantilla en el centro de trabajo.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. 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.

Capítulo III. Retribuciones.

Artículo 10. Salario Base.

La tabla de salarios para el año 2008 es la que figura como Anexo II al presente texto, resultado de haber incrementado las tablas revisadas del 2007 en el IPC previsto para el año 2008 más 1 punto.

Para el año 2009 se establece un incremento salarial consistente en el valor del





IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2008 revisada, si procediere.

Para el año 2010 se establece un incremento salarial consistente en el valor del IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 1 punto sobre la tabla de salarios del año 2009 revisada, si procediere.

En caso de que el IPC real a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio fuese superior al IPC previsto por el gobierno para dichos años se procederá a revisar los conceptos económicos de este convenio con el exceso, con efectos desde el 1 de enero de cada año, abonándose las diferencias en una sola paga en la nómina del mes siguiente al de publicación de dichas revisiones en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 11. Complemento por permanencia en la empresa.

El 22 de septiembre de 2000, quedó extinguido este concepto para contrataciones formalizadas a partir de dicha fecha, por lo que no generarán antigüedad alguna ni complemento por permanencia en la empresa.

Para contrataciones anteriores se estableció que el personal comprendido en el presente convenio percibiera como complemento por permanencia en la empresa aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de 2 quinquenios en la cuantía del 5% y un tercer quinquenio en la cuantía del 6% de los salarios que se fijan en la tabla salarial en el momento de su consecución.

Los trabajadores que a fecha 22 de septiembre de 2000, hubieron superado el indicado tope máximo del 16% equivalente a 2 quinquenios del 5% y 1 quinquenio del 6%, se les garantizó de futuro el devengo que venían percibiendo. La diferencia entre el tope máximo (16%) y el importe que percibían quedó congelada en su cantidad durante toda la vigencia de la relación laboral, abonándose en 15 pagas al año.

Artículo 12. Plus de Transporte.

Se establece un plus de transporte por importe de 2,13 euros para el año 2008. Esta prima se percibirá por todos los trabajadores afectados por el convenio, siempre que asistan al trabajo y completen la jornada laboral.

Dicha prima no será absorbible por cualquier disposición de rango superior que pudiera establecerse y modificar el contenido del presente Convenio.

Artículo 13. Gratificaciones Extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal en los meses de julio y diciembre sendas pagas extraordinarias, consistentes en una mensualidad cada una de ellas. Estas

mensualidades se calcularán sobre la correspondiente tabla de salarios del presente convenio, incluyendo Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.

Igualmente y con motivo de la Fiesta Patronal de cada localidad se abonará por las empresas una gratificación de 15 días, calculada igual que las anteriores gratificaciones.

Artículo 14. Pagas de Beneficios.

Los trabajadores percibirán en concepto de paga de beneficios en la primera quincena del mes de marzo, la cuantía de una mensualidad del salario base según la tabla de salarios del presente convenio, más Complemento por Permanencia en la Empresa, si procede, y Plus de Transporte.

Igualmente, aquellos trabajadores que no hayan devengado o pudieran devengar complemento por permanencia en la empresa recibirán una paga, única y equivalente a una mensualidad de salario base establecido en las tablas de salarios del convenio, cuando los mismos alcancen los 15 y 25 años de antigüedad en la empresa reconocidos en nómina. Dicha gratificación no tendrán en ningún caso aplicación retroactiva y será paga única sin periodicidad alguna, debiendo ser abonada por las empresas en el mes que el trabajador cumpla la permanencia indicada.

Artículo 15. Dietas.

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

En compensación a aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá derecho además, a una dieta diaria de 3,59 euros para el año 2008, por desplazamiento de media jornada.

Asimismo para el caso de jornada completa será de 5,54 euros para el año 2008.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Ambas partes dada la situación de paro en la provincia, se comprometen a la eliminación en lo posible de las horas extraordinarias.

En el caso de que se realicen, se abonarán con un recargo del 60%, siendo voluntarias.

Capítulo IV. Seguro de Accidentes Laborales.

Artículo 17. Póliza de Seguro.



En el plazo de dos meses a contar desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, se procederá a formalizar por las empresas afectadas por el presente convenio una póliza de seguro de accidente laboral o enfermedad profesional a favor de los trabajadores que cubra en los años de vigencia del presente convenio una indemnización de:

Fallecimiento: 30.000 euros.

Gran Invalidez: 30.000 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta: 25.000 euros.

Incapacidad Permanente Total: 20.000 euros.

Incapacidad Permanente Parcial: Según baremo de la Seguridad Social sobre el capital máximo indicado en este artículo.

Se entiende que la única obligación de la Empresa es la de contratar la póliza y abonar su precio, sin que los problemas de solvencia de la compañía contratada u otros, puedan cargar sobre la empresa el pago de las indemnizaciones establecidas.

La obligatoriedad del presente artículo no podrá ser exigida a las empresas en el caso de que por la compañía aseguradora se exija al trabajador informe o informes de padecimientos y dolencias y éste se niegue a facilitarlos.

Capítulo V. Seguridad e Higiene.

Artículo 18. Prendas de Trabajo.

El personal que lo precise por las tareas a él encomendadas dentro de la empresa tendrá derecho a dos prendas de trabajo, debiendo cuidar de su limpieza durante el período de vigencia.

Dichas prendas consistirán en monos o mandiles para el personal de almacén y oficio.

Las indicadas prendas serán renovadas anualmente por las empresas.

En caso de deterioro manifiesto, antes de su caducidad, la empresa entregará otras prendas, debiendo el trabajador de entregar la prenda deteriorada.

Capítulo VI. Garantía Sindical.

Artículo 19. Comité o Delegados de Personal.

A los Comités de empresa o Delegados de personal, como representantes que son

de los trabajadores en el seno de la empresa, se les reconocen los siguientes derechos mínimos:

- Negociación colectiva.
- Organización de las vacaciones, conjuntamente con los empresarios.
- Recibir, trimestralmente, como máximo, datos económicos de la empresa, situación general de ésta, en el sector.
- El crédito de las horas mensuales retribuidas que para el ejercicio de sus funciones de representación les reconoce el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68 apartado c) en los expedientes de crisis una total y absoluta información.

Artículo 20. Comisión Paritaria.

Para la interpretación y vigilancia de este Convenio, se crea una Comisión que estará compuesta por dos miembros de la representación empresarial y otros dos miembros de la representación social.

Cualquier duda o conflicto se formalizará por escrito, debiendo resolverlo la Comisión por mayoría, notificando a los interesados el acuerdo, en un plazo máximo de 30 días desde la recepción por los miembros de la comisión de la consulta planteada.

De no alcanzarse acuerdo, si ambas partes lo deciden, la cuestión se resolverá por el Procedimiento de Arbitraje, ocupándose la propia Comisión de designar árbitros.

El arbitraje deberá ser realizado y notificado a las partes en el plazo máximo de 10 días a contar desde el inicio de la actuación teniendo carácter vinculante y siendo de obligado cumplimiento.

En todo este proceso deberá estar garantizada la audiencia de las partes tanto por la Comisión Paritaria como por el árbitro.

Fijando a efectos de notificación los siguientes domicilios:

- Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

Avda. de Madrid, 32-Pral. Jaén.

- Unión General de Trabajadores.

Paseo de la Estación, 30-2.ª Plta. Jaén.



- Comisiones Obreras.

C/. Castilla, 8 - 3.ª Plta. Jaén.

Capítulo VII. Reconocimiento Médico.

Artículo 21. Reconocimiento Médico.

Las empresas dispondrán y facilitarán dentro de sus posibilidades el que a sus trabajadores se les realice un reconocimiento médico anual por los organismos competentes y, en su caso, mutuas patronales.

De ser varios los trabajadores a los que se les realice este reconocimiento en una misma empresa se establecerán los turnos adecuados por la dirección de la empresa.

Capítulo VIII. Contratación de Trabajadores.

Artículo 22. Contratos indefinidos.

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tenían desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2006, para la mejora y el crecimiento del empleo (o normativa que lo sustituya), o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 23. Contrato eventual por especiales circunstancias en la producción.

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Artículo 24. Contratos en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de dos años, con un período de prueba para los titulados de grado medio de dos meses y





para los de grado superior de tres meses.

Durante el primer año de vigencia del contrato, la remuneración será del 60% del salario previsto para su categoría y durante el segundo del 75%.

Artículo 25. Contrato para la formación.

Los contratos para la formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años, destinándose el 15% del tiempo para la formación lo que se controlará al final de la vigencia del contrato.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad en el primer año el 85% del Salario Mínimo Interprofesional.

En el segundo y tercer año se abonará el 75% del Salario Base previsto para la categoría de referencia que en el presente convenio será la de «Ayudante».

En todos los casos ha sido descontado del salario el 15% destinado a formación teórica.

En ningún caso le serán de aplicación los demás conceptos económicos de este Convenio.

La edad comprendida para esta modalidad de contratación es entre los 16 y 21 años, salvo las excepciones previstas en la legislación vigente.

Artículo 26. Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio que empleen a 50 o más trabajadores vendrán obligadas a contratar a un número de trabajadores minusválidos no inferior a un 2% de la plantilla, todo ello en base a lo estipulado en el artículo 17.3 del vigente E.T. y 38 de la Ley 13/1982.

El cómputo se efectuará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a sus trabajadores.

En cuanto a la cuantificación de la obligación de reserva de puestos de trabajo para minusválidos y a las medidas alternativas de carácter excepcional a esta obligación se estará a lo establecido en el R.D. 27/2000.

Artículo 27. Contrato de relevo.

Tiene como objeto la prestación de servicios de un trabajador como mínimo durante la parte de la jornada que deja vacante otro trabajador al jubilarse parcialmente. La reducción de jornada y salario del sustituido deberá encontrarse entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 85%.

Para la formalización del contrato de relevo el trabajador deberá estar desempleado e inscrito en la correspondiente oficina de empleo o bien ser titular de un contrato de duración determinada por la empresa.

Habrà de formalizarse el contrato por escrito y en un modelo oficial, con una jornada al menos equivalente a la reducción producida en la del sustituido, y en cuanto al horario podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con aquel.

La duración del contrato de relevo será indefinida o igual al tiempo que falte al sustituido para alcanzar la edad de percepción de la pensión de jubilación completa o total.

Artículo 28. Finiquitos.

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador para que surta efectos liberatorios deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I al presente convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), sita en Avenida de Madrid, núm. 32-entrepanta, de Jaén, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. Éste deberá ser fechado, sellado y firmado por Comercio Jaén, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios) vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados. Una vez firmado por el trabajador el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que les son propios.

2. Independientemente a lo anterior, con la comunicación de denuncia o extinción del contrato de trabajo, la empresa enviará al trabajador una propuesta del finiquito, expresando las cantidades y conceptos que debe cobrar. En dicha propuesta habrá de expresarse reconocimiento de abono futuro de los atrasos convenios que pudieran haberse generado.

3. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio en el acto de firma del recibo de finiquito.

Capítulo IX. Seguridad e Higiene.

Artículo 29. Materia de prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del sector deberán elaborar lo antes posible el mapa de



riesgos laborales y constituir los servicios de prevención, conforme a lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y R.D. 39/97, sobre prevención de riesgos laborales.

La Dirección de la empresa tendrá en cuenta la adecuación de la persona al puesto de trabajo y elaborará una política de prevención que tenga como principios los siguientes:

- Evaluar riesgos que se puedan evitar.
- Evitar riesgos.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo.
- Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y de influencia de los factores de trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar debida instrucción a los trabajadores.

Se constituirá una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales para lo cual se procederá a la designación de un representante por cada uno de los sindicatos firmantes y para todo el sector. Dichos representantes deberán ser miembros en su empresa del Comité de Empresa o Delegados de personal. Éstos dispondrán de un crédito de cuarenta horas retribuidas al año para participar exclusivamente en las reuniones que convoque dicha Comisión. La representación empresarial la constituirá igual número a la representación sindical y será designada por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

En todo caso, la función exclusiva de la Comisión será la de reunirse para tratar asuntos relacionados con la materia en el ámbito de la negociación colectiva.

Artículo 30. Servicio de prevención.

El Servicio de prevención es el conjunto de medios humanos y materiales puestos a disposición para realizar las actividades preventivas.

Dicho servicio de Prevención cumplirá lo marcado por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamento de los Servicios de Prevención, teniendo las siguientes funciones:

- Diseño, aplicación de planes y programas de actuación preventiva.



- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- Determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas a la vigilancia de su eficacia.
- La información de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 31. Salud Laboral.

A) Acoso Moral y Sexual: El acoso en el trabajo tanto moral como sexual constituye un problema de cierta implantación en el ámbito laboral, es por ello que ante ambos tipos de acoso las partes firmantes del presente convenio, y con los criterios preventivos de las notas técnicas de prevención del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán actuar con el objetivo que no se produzcan conductas de este tipo. No obstante, en caso de que se detectarán, se deberán tomar las medidas oportunas para solucionar el problema.

B) Formación Continua: Las partes firmantes valorarán la importancia de la formación profesional de los trabajadores para mejorar la competitividad, por lo que se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Capítulo X. Inaplicación Salarial.

Artículo 32. Cláusula de Descuelgue.

Los porcentajes de incrementos salariales pactados, no serán de obligado cumplimiento para las empresas que acrediten situación de pérdidas de acuerdo con el contenido de los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En el seno de la empresa, con los representantes de los trabajadores se alcanzará el acuerdo que las partes que estimen conveniente y a falta de acuerdo, se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio que tras recibir la oportuna información adoptará acuerdo por unanimidad en un plazo máximo de 20 días.

Disposición adicional.

Artículo 33. Igualdad en el Trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con



esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

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

Anexo I

Recibo de Finiquito de la Relación Laboral

Recibo Finiquito Núm.:

.....

Don

.....
que ha trabajado en la
Empresa

..... desde
hasta con la categoría de
....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad
de euros (.....
euros), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa. Quedando
así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la
relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando
expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con
la empresa.

En a de de

El trabajador,

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa o un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio.



(1) Se hará constar Sí o NO, según proceda

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios).

Fecha de expedición: En Jaén a..... de.....
de.....

Sello y firma:

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de Comercio Jaén (Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios), o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

#*1*#

#*2*#

