

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 7 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sempsa Joyería Platería, Sociedad Anónima” (código número 28011622012001).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sempsa Joyería Platería, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 8 de mayo de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 12 de septiembre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**XI CONVENIO COLECTIVO ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA SEMPSA  
JOYERÍA PLATERÍA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE VALLECAS**

## Capítulo Preliminar

*Parte negociadora*

El presente convenio para el centro de trabajo de fábrica de Vallecas ha sido negociado por una comisión negociadora de trece miembros de los cuales cuatro han sido designados por la dirección de la empresa y nueve miembros han sido designados por el pleno del comité de empresa.

## Capítulo I

*Disposiciones generales***Artículo 1. *Ámbito de aplicación***

Este convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Sempsa Joyería Platería, S.A. y el personal de su centro de trabajo de Vallecas.

**Art. 2. *Ámbito temporal***

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Lo pactado en el presente acuerdo, se mantendrá en ultraactividad, es decir, se mantendrá la vigencia de todas y cada una de las cláusulas y artículos del presente acuerdo una vez concluida la duración pactada, hasta que ambas partes acuerden, de común acuerdo, un nuevo marco regulador, acuerdo colectivo o convenio colectivo. La denuncia se producirá por cualquiera de las partes, comunicándolo a la otra con una antelación mínima de tres meses en relación con la fecha de terminación de su vigencia, en el caso de que el convenio se encuentre en ultraactividad, dicha denuncia se realizará con tres meses de antelación al inicio de las negociaciones del nuevo acuerdo.

**Art. 3. *Compensación y absorción***

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio prevalecen frente a cualquier otro de aplicación directa o subsidiaria si en el cómputo anual fuera más favorables para los trabajadores. Por consiguiente las mejoras acordadas en este convenio, en cómputo anual, podrán ser compensadas con otras mejoras a las que la empresa esté obligada por imperativo legal, y en consecuencia tendrán eficacia práctica, solamente si en cómputo anual superan el total de la aplicación de este convenio. En caso contrario serán absorbidas esas mejoras por las mejoras pactadas en este convenio. No serán absorbibles ni compensables por futuras mejoras de ámbito empresarial, los siguientes pluses y complementos que se tengan reconocidos a 31 de diciembre de 2011: Plus de traslado, plus circunstancial, plus de fundición Ag. y complemento ad personam.

**Art. 4. *Vinculación a la totalidad***

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

**Art. 5. *Garantía "ad personam"***

Las condiciones más beneficiosas si existen, se conservarán a título personal, manteniéndose dichas condiciones estrictamente Ad personam

## Capítulo II

*Condiciones económicas***Art. 6. *Definición***

Las condiciones económicas pactadas en éste convenio se entienden como remuneración bruta. Los impuestos, cuotas de la Seguridad Social y cualquier otro impuesto o gravamen, serán satisfechos por quien corresponda con arreglo a la ley.

**Art. 7. *Conceptos retributivos***

Salario de nivel o de grupo: es el salario correspondiente a cada trabajador según su asignación de nivel.

El salario de nivel, o grupo está compuesto por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Carencia incentivo (personal de cotización diaria).

El salario base, será el fijado como Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.

El plus convenio, será la diferencia entre el valor del convenio colectivo del sector del metal que corresponda y el valor del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.

Carencia de incentivos, será el aplicable del convenio colectivo del sector metal que corresponda.

El complemento calificación, será la diferencia entre los conceptos anteriores y el total del salario de nivel o grupo.

Los valores de nivel o grupo son los que se especifican en el anexo I. y serán distribuidos en 14 pagos y medio.

#### **Art. 8. Asignaciones de nivel salarial**

Las personas que al 31.12.2011 no tuvieran nivel salarial asignado, se les aplicará, en dicha fecha y en función a la experiencia que tienen en sus respectivos puestos de trabajo, lo siguiente:

- 1) Serán asignados al nivel A o inicial todos aquellos que tuvieran una experiencia no superior a 1 año y 6 meses, incluido el tiempo que se haya trabajado a través de la ETT. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año y 6 meses.
- 2) Serán asignados al nivel B todos aquellos que tuvieran una experiencia superior a 1 año y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 2 años y 6 meses. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año.
- 3) Serán asignados al nivel C todos aquellos que tuvieran una experiencia superior a 2 años y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 4 años y 6 meses. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 2 años.
- 4) Serán asignados al nivel D todos aquellos que tuvieran una experiencia superior a 4 años y 6 meses, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT, e inferior a 6 años. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 1 año y seis meses.
- 5) Serán asignados al nivel E todos aquellos que tuvieran una experiencia superior a 6 años, incluido el tiempo trabajado a través de la ETT. En ningún caso en este nivel se podrá estar más de 4 años. Finalizado este plazo si se continuase en este nivel habrá de ser asignado a uno de los niveles denominados entre la F y la L, en función del trabajo que desarrollen.

#### **Art. 9. Antigüedad**

El personal comprendido en el presente convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio en la forma que los venía percibiendo el 31 de diciembre de 2011

Desde el 1 de enero de 2011 las personas que perciben quinquenios los percibirán al 8 por 100 sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples y se computará desde la fecha de ingreso.

Para las personas con 30 o más años de antigüedad en la empresa se establece 1 día más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 30 años de antigüedad.

Para las personas con 35 o más años de antigüedad en la empresa se establecen 3 días más de vacaciones al año. Este derecho se tendrá desde el día en que se cumplan los 35 años de antigüedad.

#### **Art. 10. Pluses y complementos**

Complementos: las personas que al 31 de diciembre de 2011, tengan reconocidos los siguientes complementos, tendrán un incremento del 2,4 por 100

- “Ad personam” = variable.
- De méritos = variable

Estos conceptos serán distribuidos en 14 pagos y medio.

**Tóxico:** 20 por 100 sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples más la antigüedad. Lo percibirán aquellas personas que les corresponda según ley, en función del puesto de trabajo que desempeñan.

**Plus de turnicidad:** este plus lo percibirán, los trabajadores a partir del primer día que realicen dicha jornada, hasta el 31 de diciembre. Percibiendo la cantidad de 8,25 euros / día asistencia al trabajo.

**Plus jefe de equipo:** se mantendrá el plus a los trabajadores que les afecte el mismo. Su cuantía será del 20 por 100 sobre el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.

**Plus de traslado:** su cuantía será de 677,58 euros / año. Lo percibirán todas las personas de la plantilla que lo tengan reconocido el 31 de diciembre de 1987.

**Plus circunstancial:** se mantendrá dicho plus a los trabajadores que lo vengán percibiendo, con un incremento del 2,4 por 100

**Plus de fundición Ag.:** se mantendrá dicho plus a los trabajadores que lo vengán percibiendo, su cuantía será de 60,89 euros / mes. Este plus no será absorbible, aun en el caso en que el trabajador cambie de puesto de trabajo.

**Plus variable por producción:** a partir del 1 de enero de 2012 se establece que el plus variable por producción se pague al 1,80 por 100 sobre la facturación industrial del mes.

El mes de agosto se aplicará la media de los siete meses anteriores.

**Art. 11. Pagas extras.**

Paga Extra Navidad: será el equivalente a treinta días de salario base, plus de convenio, complemento de calificación, complemento "ad personam" complemento de méritos y antigüedad.

Paga Complementaria Navidad: tendrá un valor de 314,61 euros brutos por persona y se hará efectiva junto con la Paga extra de Navidad.

Se percibirán en la primera quincena del mes de diciembre.

Paga Extra Verano: será el equivalente a cuarenta y cinco días de salario base, plus de convenio, complemento de calificación, complemento adpersonam, complemento de meritos y treinta días de antigüedad.

Se percibirán en la segunda quincena del mes de Junio.

## Capítulo III

*Mejoras sociales***Art. 12. Regalo de reyes**

Todos los trabajadores con hijos hasta nueve años inclusive, tienen derecho a una atención social de 44,22 euros brutos por hijo y año.

**Art. 13. Ayuda de estudios**

Los trabajadores con hijos menores de dieciocho años en la fecha oficial del comienzo del curso, que realicen estudios reconocidos, percibirán una ayuda escolar en el mes de octubre, según la siguiente escala:

GRUPO	EUROS BRUTOS
1. Guarderías	237,74
2. Preescolar	237,74
3. 1.º a 5.º primaria	330,41
4. De 6.º de primaria a 2.º de ESO	401,42
5. FP y de 3.º ESO a 2º Bachiller y COU	401,42
6. Otros estudios	308,78
7. Estudios especiales	906,76

La ayuda de estudios será incompatible con cualquier otra ayuda oficial o particular que se perciba por el mismo concepto.

**Art. 14. Premio estímulo al estudio**

Todos los trabajadores, con hijos menores de dieciocho años, que realicen estudios de 1.º de primaria en adelante y en la evaluación final de junio aprueben todas las asignaturas y obtengan una calificación de P.A. (hasta 5.º de primaria) o una calificación media de bien (de 6.º de primaria en adelante) tendrán derecho al premio de estudios de 133,55 euros brutos.

**Art. 15. Premio de permanencia**

Todo trabajador que cumpla en la empresa una antigüedad de veinte, treinta o cuarenta años, tendrá derecho en esa fecha a una atención social según la tabla siguiente:

Para veinte años: 432,38 euros en una sola vez.

Para treinta años: 648,57 euros en una sola vez.

Para cuarenta años: 1008,68 euros en una sola vez.

**Art. 16. Plan de pensiones**

La aportación de Sempsa Joyería Platería, S.A. en el año 2012 será de 206,85 euros por cada una de las personas que tenga en plantilla.

**Art. 17. Incapacidad temporal**

Durante la permanencia en situación de incapacidad laboral por enfermedad o, accidente, los trabajadores que se encuentren en esa situación, percibirán el 100 por 100 de los siguientes conceptos salariales: salario base, plus de convenio, complemento calificación, carencia de incentivos, antigüedad, complemento ad personam, de méritos, de carácter circunstancial y los pluses de jefe de equipo, traslado, de fundición Ag y variable por producción.

Las faltas de asistencia al trabajo, como consecuencia de bajas por enfermedad o accidente no laboral, cuando estas hayan sido acordadas por los servicios sanitarios oficiales y tengan estas la

duración que tengan, no computarán a los efectos indicados en el Art 52 d del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa intentará contratar con una mutua de accidentes de trabajo la prestación de los servicios de Incapacidad Laboral Transitoria según lo establecido en el artículo 35 de la Ley 42/1994.

#### **Art. 18 Incentivo Seguridad y Salud Laboral**

Con el fin de promover la participación activa del personal en la prevención de riesgos laborales, y evitar estos accidentes de forma que se reduzca en 2012 la cifra media de horas de baja por accidente de los años 2010 y 2011, se establece un incentivo de 2,56 euros por trabajador y día de asistencia al trabajo, además de la observancia de las normas establecidas por el Comité de Seguridad y Salud Laboral así como de aquellas normas que este mismo Comité pueda establecer en sus reuniones habituales.

La manifiesta no observancia de estas normas podría originar, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud Laboral, el no cobro de dicho incentivo.

La incidencia del descuento de este plus por la ausencia de vacaciones se acumulará en el mes de agosto con independencia de las fechas de disfrute de las mismas y de si el trabajador ha disfrutado o no de la totalidad de sus vacaciones anuales.

El Comité establecerá los procedimientos de seguimiento de este artículo.

#### **Art.- 19 Seguro de Accidentes**

La empresa pone a disposición de los trabajadores afectados por este convenio, una póliza de accidentes que cubre el fallecimiento por accidente, en 12.862 euros por persona.

### Capítulo IV

#### *Compensaciones*

#### **Art. 20. - Vehículo para viajantes**

A los viajantes se les facilitará un vehículo para el desempeño de su trabajo, libre de todo gasto, en concordancia con el trabajo a realizar, y similares a los ya entregados.

Si utilizan vehículo de empresa, (a lo que solo se tendrá derecho si el desplazamiento es continuado y preciso para la productividad de la empresa en el trabajo asignado), no tendrán derecho a ninguna compensación, todos los gastos del vehículo corren por cuenta de la empresa

El vehículo de la empresa podrá utilizarse los días de no asistencia al trabajo para fines particulares

Por dicha utilización, se aplicará la parte legal correspondiente como retribución en especie, dentro de cada nómina, para poder realizar la retención del I.R.P.F. correspondiente a cada usuario.

#### **Art. 21. - Vehículo propio**

Diferencia seguro obligatorio/terceros.

La cuantía de esta compensación se abonará durante la segunda quincena de Junio

#### **Art. 22. - Kilometraje**

A todas las personas que utilicen el vehículo de su propiedad para desplazamientos al servicio de la empresa, se les abonará a un precio 0,55 euros brutos como indemnización del gasto ocasionado, aplicándose la retención correspondiente sobre el exceso pagado, en relación con la ley del I.R.P.F.

(Precio actual gasolina super 95 1,44 euros/litro) ajustándose los precios en función del importe que en cada momento tenga la gasolina super 95, no siendo inferior en ningún caso a 0,19 euros

#### **Art. 23. - Dietas**

##### Billetes y hoteles

Si precisan billetes de avión, tren y/o vehículos de alquiler en destino, comunicarán a la persona encargada al efecto, su plan de trabajo, con especial atención a la hora de la primera reunión y lugar, noches a pasar y donde, y hora y lugar de la última reunión, para que se prevea el medio de transporte y/o alojamiento mas adecuado.

##### Gastos

A partir del día 01-01-2012 se aplicarán los importes detallados a continuación:

El personal podrá elegir entre pasar un detalle de sus gastos, con los justificantes oportunos que serán autorizados para su reembolso por la Dirección, o cobrar el sistema de dietas previsto en la legislación vigente, que es

1. A efectos de lo previsto en el número 1º del artículo 8 A-3º) del Reglamento del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 1775/2004 de 30 de Julio, revi-

sado por la orden EHA/3771/2005 de 2 de Diciembre, se consideran como gastos normales de manutención por desplazamiento dentro del territorio español, la cantidad de 53,34 euros diarios, siempre que se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del preceptor.

Importe a partir 01-01-2012 57,29 euros día

2.- A efectos de lo previsto en el número 2º del artículo 8º A 3º) del mismo reglamento, cuando el desplazamiento se realice dentro del territorio español y no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del preceptor, se consideraran como gastos normales de manutención la cantidad de 26,67 euros diarios.

Importe a partir 01-01-2012 28,65 euros día

3.- A efectos de lo previsto en la letra b) del artículo 8. B.1 del citado Reglamento, cuando el desplazamiento se realice dentro del territorio español la cuantía de los gastos de manutención se establece en 26,67 euros diarios.

Importe a partir 01-01-2012 28,65 euros día

## Capítulo V

### Art. 24. Jornada

Para el año 2012 será de 1.695 horas anuales.

El descanso para el bocadillo será de veinte minutos diarios comprendidos entre la ausencia del puesto de trabajo y el regreso al mismo.

El personal de las plantillas de fundición Ag. y de los talleres químicos tendrán diez minutos de anticipación a la salida del taller al final de la jornada para su aseo personal.

El horario establecido implica que tanto a la hora señalada como el comienzo de jornada, como la señalada para final de la misma el trabajador estará presente en su puesto de trabajo.

### Art. 25. Vacaciones

El período general de vacaciones será de treinta días naturales, preferentemente consecutivos y fundamentalmente para el año 2012 del 30-07-12 al 28-08-12. Garantizándose en este periodo los puestos necesarios para el buen funcionamiento acorde con las necesidades de pedidos y la atención a los clientes. De común acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa, se podrá pactar otros periodos vacacionales.

En el caso de que haya dificultades para cubrir estos puestos, será estudiado por la Dirección y el Comité de Empresa.

### Art. 26. Permisos y licencias

Se estará a lo dispuesto en esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y legislación aplicable.

Todo trabajador tendrá un día laborable retribuido de no asistencia al trabajo, a disfrutar de común acuerdo entre el trabajador y la empresa garantizando el buen funcionamiento de la producción.

También tendrá un día no retribuido sin justificar al año. Este día lo podrá disfrutar el trabajador, avisando con la anticipación de una semana como mínimo, en la fecha que elija siempre que no sea inmediatamente antes o después de sus vacaciones. La base de cotización a la Seguridad Social, no se verá afectada como consecuencia de disfrutar este día, ya que a efectos de cotización se considera como día laborable de no asistencia al trabajo.

### Art. 27. Turnos

Según las necesidades de producción, previa comunicación al Comité de Empresa, la Dirección puede establecer trabajos a turnos, siempre que no impliquen movilidad de plantilla de unos talleres a otros. Salvo acuerdo entre las partes no necesariamente serán rotativos.

Los horarios serán los siguientes:

- Entrada 6 h 15' a 13 h 45'
- Entrada 13 h 45' a 21 h 15'
- Entrada 5 h 15' a 12 h 45'
- Entrada 8 h a 15h 30'

#### Turno Comercial

Se mantendrán los turnos como se vienen realizando, según las necesidades del trabajo.

Las personas que por dificultades en los transportes públicos no puedan cumplir el horario de estos turnos no estarán obligados a realizarlos.



## Capítulo VI

*Representación sindical***Art. 28. Seguridad y salud en el trabajo**

El comité de seguridad y salud será paritario.  
Los miembros componentes serán tres por parte de la empresa y tres por los trabajadores.

**Art. 29. Derechos sindicales**

Las horas sindicales se podrán acumular en uno o varios miembros.  
Se asignará un delegado sindical con las mismas garantías y horas sindicales que los miembros del comité de empresa.

**Art. 30. Documentación a aportar al comité de Empresa**

La Empresa facilitara al Comité de Empresa la siguiente documentación:

- Informe mensual con la facturación industrial de la fábrica, para que pueda calcular el plus variable por producción.
- Informe trimestral donde se recoja los datos de número de altas y bajas del personal en la empresa, numero de accidentes con baja y sin baja, datos de absentismo acumulados por capítulos.
- Balance anual y cuenta de resultados, presentadas en el registro.
- Relación de talleres y personas que hacen turno desde el 1 de enero del año en curso, sin que las personas que figuren en la relación tenga carácter excluyente ni definitivo.
- Relación de personas que han realizado horas extras, con el número de horas realizadas y acumuladas al 30 de Junio y al 31 de Diciembre del año.
- Toda aquella documentación que emane de las decisiones del comité de Seguridad y Salud laboral.

**Art. 31. Excedencias**

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, dicho periodo estará comprendido dentro de los cuatro años siguiente desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia en las mismas condiciones del anterior que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando. El tiempo en excedencia por este motivo computará a efectos de antigüedad.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a excedencia voluntaria por un plazo no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador en excedencia, no percibirá sueldo ni retribución de ningún tipo de la empresa, será dado de baja en la Seguridad Social por la empresa y no podrá prestar ningún tipo de trabajo o colaboración en empresas de actividad similar o que implique competencia.

La reincorporación de todos los supuestos de excedencia será automática, comunicándolo a la empresa por escrito con un mes de antelación, ocupando un puesto igual o similar al que ocupaba antes de la excedencia.

Las reincorporaciones después de una excedencia serán comunicadas por la empresa al comité de empresa.

## Capítulo VII

*Plan de Fomento al Empleo***Art. 32. Contrataciones**

Todos los trabajadores que ingresen en este centro de trabajo con independencia de su modalidad contractual y del régimen legal con que vayan a ser contratados (incluso jóvenes de primer empleo) la dirección de Sempsa Joyería Platería, S.A. se compromete a negociar con el comité de empresa, las condiciones de dichas contrataciones con anterioridad a las mismas.

No podrá cubrirse ningún puesto de trabajo en Sempsa Joyería Platería, S.A., por trabajadores de empresas de trabajo temporal (ETT) por un tiempo superior a seis meses por trabajador.

Transcurrido ese tiempo, si sigue siendo necesario para la empresa, el trabajador de la empresa de trabajo temporal (ETT) pasará a ser contratado por Sempsa Joyería Platería, S.A..

Los nuevos contratos podrán realizarse con carácter temporal. Dicha temporalidad no excederá de los dos años.

Si continuasen transcurrido dicho plazo, los trabajadores se integrarán en la plantilla con carácter fijo, mediante contrato indefinido.

Para las personas que ingresen en Sempsa Joyería Platería, S.A. a partir del 01 de enero de 2002, se contará el periodo trabajado a través de la empresa de trabajo temporal (ETT) a efectos del cómputo de los dos años de temporalidad máxima.

### Art. 33. Contrato de relevo

Los trabajadores que durante el periodo de vigencia de este convenio cumplan 60 años o más, podrán negociar con la empresa la reducción de su jornada hasta en un 85 %. En caso de acuerdo, la empresa se compromete a contratar un trabajador de conformidad y a los efectos previstos en el E.T. artículo 12 apartado 6, con el fin de que el trabajador pueda percibir los beneficios derivados de dicho contrato de relevo.

### Art. 34. Jubilación Obligatoria

La edad obligatoria de jubilación será la que marque la ley como edad ordinaria de jubilación para que el trabajador o trabajadora reúna las condiciones generales necesarias para obtener la pensión de jubilación.

Para aquellos trabajadores o trabajadoras que no cumplan los requisitos para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, la empresa estudiará individualmente cada supuesto.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

Se constituye una comisión mixta paritaria compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores a efectos de seguimiento, control, vigilancia e interpretación del presente convenio colectivo.

Las materias sobre las que no se alcance acuerdo por los cuatro miembros citados, se elevarán a la decisión de la autoridad competente.

### Segunda

En todo lo no contemplado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y aplicable.

## ANEXO I

### Valor niveles

NIVELES	Valor año 2011	Valor año 2012
A	14932,84	15291,22
B	17738,10	18163,81
C	19659,81	20131,65
D	22161,68	22693,56
E	27346,45	28002,77
F	28242,10	28919,91
G	29178,04	29878,31
H	30166,35	30890,34
I	31203,10	31951,97
J	32291,63	33066,63
K	33434,57	34237,00
L	34634,69	35465,92

(03/31.083/12)

