

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 3 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Orio Tradición, Sociedad Limitada” (código número 28101262012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Orio Tradición, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 13 de julio de 2015; 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 artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 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 en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se regulan sus competencias, 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 3 de noviembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE “ORIO TRADICIÓN, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL” (AÑOS 2015-2016)

Capítulo preliminar

El presente Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de julio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, ha sido concertado por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, quienes; reunidos con fecha 16 de junio de 2015; acordaron la constitución de la Comisión Negociadora, siendo ambas representaciones, mediante delegación en la Comisión Negociadora, elementos válidos de concertación y acuerdo de todas las materias que en este Convenio se contemplan, según ordena el título III, capítulo primero en sus distintas secciones, del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*—El presente convenio regula las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de “Orio Tradición, Sociedad Limitada Unipersonal”, y establece un marco estable entre la empresa y sus trabajadores.

Las normas aquí establecidas regulan los derechos y obligaciones en “Orio Tradición”.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación en el centro de trabajo que “Orio Tradición, Sociedad Limitada Unipersonal”, tiene establecido en la localidad de Alalparto, en la Comunidad de Madrid, aunque para todas aquellas cláusulas de contenido salarial solo afectará a las personas integradas en los Grupos Profesionales I, II, III y IV (todos ellos con tabla salarial anexa) quedando expresamente excluido el Grupo Profesional 0.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—Este Convenio entrará en vigor el día de su firma si bien los efectos económicos serán desde el 1 de julio de 2015, y su vigencia será de 18 meses, contados desde la citada fecha, es decir hasta 31 de diciembre de 2016.

Art. 3. *Rescisión y revisión.*—El presente Convenio será prorrogado por períodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia. La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá ser formulada y presentada por la parte denunciante ante el otro, y llevada a la autoridad competente a fin y efecto de que sea registrada, con una antelación como mínimo de un mes y como máximo de tres meses contados antes de la fecha del final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de un mes se procederá a constituir la mesa negociadora que en el plazo de 15 días aprobará un calendario de negociaciones. El plazo máximo para la negociación se establece en 6 meses. Agotado el plazo máximo para la negociación, las partes se podrán adherir voluntariamente a los procedimientos de los servicios de mediación y arbitraje (Instituto Laboral) para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Art. 4. *Vigencia de la totalidad.*—Las disposiciones del presente Convenio constituyen un conjunto orgánico e indivisible y, pues, en el caso de que la autoridad laboral, en el trámite de homologación, no aprobase alguna cláusula, resultaría totalmente nulo y sin ningún tipo de efecto vinculante, y esta situación obligaría a reconsiderar su totalidad el articulado.

Art. 5. *Declaración antidiscriminatoria.*—El presente Convenio se regirá por la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología política o sindical, estado civil, etc. Esta declaración se extiende en “Orio Tradición, Sociedad Limitada Unipersonal”, a las relaciones laborales en todo su alcance (salario, puestos de trabajo, promociones, permisos y licencias), con la lógica excepción por el sexo femenino respecto de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Como órgano de interpretación de las cláusulas de conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta, indistintamente, por dos miembros de la Dirección de la Empresa y por dos miembros de la Representación de los Trabajadores.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las interpretaciones y aplicaciones de lo pactado, así como el seguimiento del conjunto de acuerdos.
2. Por cualquier circunstancia de no entendimiento en la aplicación del presente convenio, las partes se comprometen a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previa-

mente haberse sometido al dictamen de la comisión paritaria, la cual emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días.

3. Solo en el caso de que los buenos oficios de la Comisión no llevaran a una solución negociada, las partes acuerdan que las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, a causa de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

4. El dictamen previo de la comisión paritaria será obligatorio para iniciar cualquier vía contenciosa, tanto de carácter laboral como económico, en todo lo que esté regulado por el presente convenio.

La Comisión Paritaria se entenderá válidamente constituida cuando, debidamente convocada, asistan al menos, presentes y/o por delegación, un componente de cada parte.

Asimismo, los acuerdos que se tomen requerirán, al menos, la votación favorable de la mayoría simple de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece, a efectos de notificación, en calle Paeque, 13, Alalpardo (Madrid).

Art. 7. *Garantía “ad personam”*.—A todos los empleados/as de alta en “Orio Tradición, Sociedad Limitada Unipersonal”, con anterioridad a este convenio se les aplicará las condiciones económicas derivadas del mismo, en cuanto a conceptos salariales aplicables y fórmulas de cálculo de estos.

Si como consecuencia de esa nueva estructura salarial, en algún caso la retribución a percibir por el empleado/a resultase inferior a la anteriormente percibida en su cómputo anual, se incorporará un nuevo plus llamado Garantía “ad personam” por un importe individualizado que asegure percibir la misma retribución, en término anual, que la recibida antes de la firma de este convenio.

Para el cálculo de las percepciones económicas percibidas antes de la entrada en vigor de este convenio, no se considerará el plus antigüedad que se trasladará directamente al Plus antigüedad consolidada en los términos que se establece el artículo 15.

Art. 8. *Manipulación de alimentos*.—Respecto del personal afectado por el presente Convenio y que sus funciones tengan una relación directa o indirecta con los productos, desde el comienzo hasta el fin del proceso de producción, la empresa tiene la obligación de someterse a la normativa vigente.

Capítulo II

Jornada. Vacaciones. Permisos y licencias

Art. 9. *Jornada de trabajo*.—La jornada laboral en la empresa y para todos los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Convenio, se establece en 1.800 horas año y se desarrollará durante todos los días del año, incluidos domingos y festivos, es decir, sin excepción alguna. Todos los trabajadores en el campo de aplicación de este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido, que se establecerá mediante la ordenación de la jornada y descansos en cada empresa.

De común acuerdo entre empresa y trabajador podrá establecerse la adecuación correspondiente en jornadas, de tal forma que el trabajador disfrute del descanso previsto en el apartado anterior, o ya sea en cómputo mensual o anual. Los trabajadores comprendidos en las secciones de taller, tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días consecutivos y rotativos de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 10.

En el supuesto de trabajar en días festivos no recuperables, con independencia del pago de dicho día, se optará por abonar dichas horas con el valor de la hora extraordinaria o se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido, incrementados en un porcentaje del 75 por ciento

Art. 10. *Flexibilidad horaria*.—Si como consecuencia de la libranza de dos días semanales consecutivos, en algunas empresas se perjudica el normal desarrollo de la producción, la empresa podrá sumar a las vacaciones el 2º día libre o bien darlo en otra época del año, entendiéndose que por cada día libre no disfrutado corresponderá su disfrute en un día laborable.

La empresa podrá también flexibilizar la jornada laboral, estableciendo 6 horas como mínimo de trabajo y 10 como máximo no pudiendo rebasar la jornada establecida en el ar-

título 9. En todo caso, la empresa deberá comunicar con un preaviso mínimo de 15 días las causas que fundamentan dicha flexibilización y el plazo por el que se prevé utilizarla.

Art. 11. *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá un período anual de vacaciones establecido en veintidós días laborables. Todo el personal con más de un año de antigüedad podrá disfrutar del 50 por 100 de sus vacaciones en el período comprendido entre el uno de junio y el treinta de septiembre.

Art. 12. *Permisos y licencias.*—Avisando a la empresa con la máxima antelación posible, el personal puede dejar de asistir al trabajo, sin perder el salario, por alguno de los motivos siguientes, durante los días y períodos de tiempo que se indican a continuación:

- A) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- B) Tres días por enfermedad grave del cónyuge, padres y padres políticos, hijos, y hermanos. En caso de ingreso hospitalario, hasta cuatro días. Contándose los días de ingreso y los que el enfermo necesite atención domiciliaria, aceptándose como prueba de esta necesidad el informe de alta hospitalaria o un informe del médico de cabecera.

Para el resto de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad 2 días.

En ambos casos pueden ampliarse por necesidad de viajar, hasta tres días naturales adicionales según la siguiente escala:

- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 300 y 599 km: un día adicional.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de entre 600 y 799 km: dos días adicionales.
- En caso de tener que hacer un desplazamiento de más de 800 km: tres días adicionales.

En el caso de que trabaje más de un miembro de la familia dentro de la empresa y con derecho a permiso, se hará todo lo posible para combinar el mismo no coincidiendo a la vez.

- C) Dos días naturales por fallecimiento o entierro de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad, ampliables con tres días naturales adicionales con la misma regulación que el apartado anterior.
- D) Tres días naturales por nacimiento de hijo/a, ampliables con tres días naturales más en caso de internamiento del hijo/a.
- E) Dos días naturales por cambio de domicilio, limitado a una licencia por año natural.
- F) Tiempo indispensable para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación de parto. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- G) Tiempo indispensable para el cumplimiento de deber público de carácter inexcusable y personal. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- H) Tiempo indispensable para asistencia a médico especialista de la seguridad social. Avisando a la empresa en el momento de tener conocimiento del hecho.
- I) El tiempo indispensable para acompañar al hijo / a menor de dieciséis años al médico, se dispondrá de una bolsa con un máximo de diez horas anuales.

Como derecho supletorio de este artículo, todo lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa legal vigente.

Capítulo III

Retribuciones

Art. 13. *Estructura de las retribuciones.*—La estructura retributiva en “Orio Tradición” se compone de una base formada por los conceptos llamados plus Salario Convenio para cada Grupo profesional, y que se paga en 12 mensualidades, más 3 pagas extra y plus transporte que se paga por cada día efectivamente trabajado.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que los devenga por días como por aquellos que lo devengan por meses.

Se generan tres pagas extras con fecha de pago 16 de mayo, 31 de julio y 22 de diciembre que se pagan a razón de 30 días de salario convenio y su período de generación es anual contándose desde el día siguiente del día de pago.

Art. 14. *Salario convenio.*—Es la parte de retribución del trabajador que le viene marcada por el Grupo Profesional al que pertenece y por unidad de tiempo. El importe del Salario Convenio convenido para cada grupo profesional, es el que consta en el anexo I.

Art. 15. *Antigüedad.*—Con fecha 1 de julio de 2015, dejan de generarse tramos de Antigüedad. Los importes resultantes de la aplicación de la antigüedad en el convenio anterior, serán satisfechos en adelante en un nuevo concepto llamado Plus Antigüedad Consolidada (PAC) que no será ni compensable ni absorbible.

Art. 16. *Complementos salariales de puesto de trabajo.*—Apartado a) Plus nocturno:

Cualquier trabajador independientemente de su categoría, por el hecho de realizar su jornada de trabajo en horas nocturnas, recibirá, por jornada trabajada, el complemento fijado en el anexo II. Se entiende por horas nocturnas desde las 22 horas hasta las 6 horas de la madrugada.

Para jornadas que contengan menos de cuatro horas en horario nocturno, el trabajador/a percibirá por horas el importe reflejado en el anexo.

Apartado b) Plus cámara:

Aquellos trabajadores que se incorporen en el Almacén de Producto Terminado y, en concreto, aquellos puestos de trabajo donde la actividad se desarrolla en la cámara de congelados, es decir, entre -20°C y -22°C , tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo III.

Apartado c) Plus responsabilidad:

Tendrán derecho a percibir el complemento fijado en el anexo 4 aquellos trabajadores que ejerzan la responsabilidad de jefe de turno.

Art. 17. *Complementos salariales de cantidad o calidad de trabajo.*—Apartado a) Horas extraordinarias:

Cuando para la buena marcha de la empresa, sea necesario que el personal realice horas extraordinarias, respetando que estas son de libre iniciativa de la empresa y de libre aceptación del trabajador, estas se abonarán según lo establecido en el anexo V del presente convenio.

Apartado b) Plus turnicidad:

Como compensación a la obligatoriedad de rotar entre los turnos de mañana, tarde y noche que conlleva prestar servicios en alguno de los regímenes horarios definidos anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado “turnicidad”, importes según anexo VII.

Apartado c) Plus transporte:

Como compensación al desplazamiento hasta el puesto de trabajo, se devengará una cantidad equivalente a 3,71 euros por día efectivamente trabajado.

Art. 18. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.*—Gratificaciones extraordinarias. De común acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, el importe de dichas pagas se podrá prorratear mensualmente.

Las gratificaciones extraordinarias son tres de San Honorato “16 de mayo”, Julio y Navidad, se abonarán a razón de treinta días de los importes de salario convenio.

Art. 19. *Complementos de prestaciones a la Seguridad Social:*

- A) Se pagará un complemento a los trabajadores/as que se hallen en situación de incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional un complemento que garantice el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, desde el primer día de la baja médica hasta el límite de 12 meses naturales. El mismo criterio se seguirá para las bajas por enfermedad común o accidente no laboral, siempre que se precise intervención quirúrgica y hospitalización.
- B) Los trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que no precisen de intervención quirúrgica ni hospitalización, percibirán un complemento que garantice el

100 por 100 en la base de cotización del mes anterior al del hecho causante, a partir del día 15 contado desde la fecha de baja hasta el día 120.

- C) Los casos de baja por maternidad y riesgo durante el embarazo, se regirán por su normativa específica.

Capítulo V

Grupos profesionales

Art. 20. *Grupos profesionales*.—En adelante “Orio Tradición, Sociedad Limitada Unipersonal”, abandona el sistema de categorías profesionales amparándose en un sistema que agrupa por capacidades y experiencias más amplias en grupos homogéneos. Dentro de cada área funcional (producción, técnicos y administrativos) se crean Cinco Grupos Profesionales.

Grupo Profesional IV: Tareas que requieren básicamente esfuerzo físico, lógicamente ligadas a producción o logística, sin autonomía y sin que requieran ningún tipo de formación específica, en general ocupan este grupo los empleados de producción o logística en su primer año de contrato.

Grupo Profesional III: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan conocimientos reglados específicos, pero es necesario un período de formación interna y un período de adaptación en la realización de las tareas.

Grupo Profesional II: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se puedan realizar bajo instrucciones, requieren adecuados conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes prácticas, asumiendo el trabajador/a la responsabilidad plena en las tareas encomendadas.

Los trabajos propios de este Grupo pueden requerir de titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Formación Profesional o afines.

Grupo profesional I: Trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional o afines, pero son lugares que siempre son identificados por su significativa experiencia en las tareas propias de este Grupo.

Grupo Profesional 0: Ejercen funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos, pero que suponen un alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas incluso realizadas por otras personas integrantes de este mismo Grupo.

Funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de uno o varios departamentos de la empresa (que en algunos casos pueden ser unipersonales), a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la Dirección.

Todas las funciones propias del área de ventas (promotor, responsable clientes clave, responsable de ventas...).

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Capítulo VI

Contratación

Art. 21. *Contratos de duración determinada*.—De acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del ET se identifican las campañas promocionales, las campañas de captación de nuevos clientes y los lanzamientos de nuevos productos como trabajos con sustantividad propia dentro de la empresa y por tanto susceptibles de ser cubiertos con contratos de la modalidad obra o servicio.

Art. 22. *Período de prueba.*—El período de prueba por el Grupo 0 será de 6 meses, por el Grupo Profesional I y por el Grupo Profesional II 3 meses, y para el resto de Grupos Profesionales 1 mes.

Art. 23. *Ceses.*—Cese voluntario del trabajador. Cuando cause baja voluntaria en la empresa debe comunicarlo con una antelación mínima de:

- Grupo Profesional 0: Dos meses.
- Grupos Profesionales I y II: 30 días naturales.
- El resto de Grupos Profesionales: 15 días naturales.

La no comunicación escrita en tiempo y forma supondrá la deducción del importe del finiquito en la cantidad correspondiente al salario total de los días dejados de preavisar.

Capítulo VII

Otras declaraciones

Art. 24. *Normas de Salud Laboral.*—Empresa y trabajadores manifiestan su voluntad de cumplir con especial cuidado la normativa vigente en materia de salud laboral y concorde, no solo en lo estrictamente legal sino, en la medida de lo posible poniendo en marcha las políticas, prácticas, procedimientos o inversiones que mejoran las condiciones de trabajo. Se otorga en este ámbito un papel relevante al Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL).

La empresa facilitará siempre y cuando sea posible el acceso a la prestación de riesgo durante el embarazo, siempre y cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos, velando para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Art. 25. *Reconocimiento médico.*—Los reconocimientos médicos serán efectuados, en su caso, con concurrencia de cuantas obligaciones y criterios se establezcan, en materia de vigilancia de la salud, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todos los casos el reconocimiento médico será el adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Art. 26. *Ley de Igualdad.*—Las empresas integrantes del Grupo Bellsolà se obligan a cumplir en todo momento lo que disponga la legislación específica y por lo tanto creará una Comité de Igualdad paritario de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Art. 27. *Crédito horario sindical.*—La empresa autorizará la acumulación de las horas sindicales de las que disponen los miembros del Comité de Empresa en uno o alguno de sus miembros siempre que así se comunique a la empresa. La acumulación deberá hacerse dentro de cada trimestre. La empresa permite excederse en algunos de los trimestres siempre que no se exceda el límite anual. Las horas sindicales, siempre que se pueda, se informarán con carácter previo al uso de las mismas.

Art. 28. *Lactancia y situaciones de riesgo durante el embarazo.*—La empresa permitirá la acumulación en días de descanso, al permiso de maternidad, de las horas a que tenga derecho la trabajadora con motivo del permiso de lactancia.

Igualmente velará para detectar las situaciones de riesgo en el embarazo y actuar de acuerdo con la normativa de prevención.

Art. 29. *Jubilación anticipada.*—Se creará una comisión paritaria Empresa y Comité para estudiar, analizar y, en la medida de lo posible, dar solución a todas aquellas solicitudes por parte de los trabajadores de acceder a situaciones como la jubilación parcial, anticipada u otras figuras que pudieran acontecer.

Art. 30. *Derecho Supletorio.*—Resulta de aplicación lo establecido en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Con la firma del presente convenio quedan derogados y sin efecto todos aquellos acuerdos y pactos de carácter colectivo anteriores a dicha firma y que regulen materias abordadas en este Convenio.

ANEXOS

ANEXO 1

Salario convenio y Plus transporte

	Salario Convenio Día	Salario Convenio Mes	Salario Convenio (x15 pagas)	Plus transporte Importe por día trabajado	Plus transporte año	Total Anual
Grupo profesional I	33,78 €	1.024,83 €	15.372,45 €	3,71 €	834,75 €	16.207,21 €
Grupo profesional II	32,27 €	978,90 €	14.683,50 €	3,71 €	834,75 €	15.518,36 €
Grupo profesional III	30,75 €	932,75 €	13.991,25 €	3,71 €	834,75 €	14.826,00 €
Grupo profesional IV	29,31 €	-	13.336,05 €	3,71 €	834,75 €	14.170,80 €

ANEXO 2

Plus nocturno

Plus nocturno por jornada de trabajo en horas nocturnas según el artículo 16, apartado a.

- Importe por día trabajado: 05 €
- Retribución por horas nocturnas: Precio / hora: 2,36 €

ANEXO 3

Plus cámara

Plus cámara (por doce mensualidades) según el artículo 16, apartado b.

Importe mensual: 115 €

ANEXO 4

Plus responsabilidad

Plus responsabilidad (por doce mensualidades) según el artículo 16, apartado c.

Importe mensual: 250 €

ANEXO 5

Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias según el artículo 17, apartado a.

	Hora extra normal	Hora extra festiva
Grupo profesional I	11,11	19,85
Grupo profesional II	8,46	14,21
Grupo profesional III	7,94	12,14
Grupo profesional IV	7,46	9,70

ANEXO 7

Plus turnicidad

Plus turnicidad (por doce mensualidades) según el artículo 17, apartado b.

Importe mensual: 90 €

(03/32.545/15)

