

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de setiembre de 2017, 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 Unipersonal” (código número 28101262012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Orio Tradición, S. L. U.”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de mayo de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015 de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 26 de setiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE “ORIO TRADICIÓN, S. L. U.” Año 2017

Vigencia desde el 1-6-2017 al 31-12-2017.

Capítulo preliminar

El presente Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1 de junio hasta el 31 de diciembre de 2017, ha sido concertado por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, quienes reunidos con fecha 2 de febrero de 2017 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, S. L. U.”, 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, S. L. U.”, tiene establecido en la localidad de Alalpardo, en la Comunidad de Madrid, aunque para todas aquellas cláusulas de contenido salarial solo afectará a las personas integradas en los Grupos Profesional 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 el 1 de junio de 2017, y su vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2017.

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, S. L. U.”, 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 previamente 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 C/ Paque, 13, Alalpardo, Madrid.

Art. 7. Garantía “ad personam”.—A todos los empleados/as de alta en “Orio Tradición, S. L. U.”, 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.

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.

Se respetarán las cuarenta horas semanales, si bien en el equipo de la línea Mecatherm los días de descanso podrán flexibilizarse a lo largo de la semana para garantizarse la continuidad de la producción y de conformidad con el régimen de turnos vigente.

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 artículo 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 100.

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 2 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.

La elección del período de disfrute se realizará de acuerdo con un sistema que permita la rotación en la prioridad de elección.

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 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 2 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) Un día para asuntos propios, teniendo que comunicarlo el trabajador a la empresa con una antelación mínima de 4 días.

Los permisos regulados en los epígrafes del B al I se harán extensibles a las parejas de hecho, siendo necesario acreditar documentalmente dicha condición.

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 Salario Convenio y Pagas extraordinarias que tienen un importe específico para cada Grupo Profesional, y que se paga en 12 mensualidades, más un concepto “Plus mantenimiento Horario Habitual” que retribuye las especiales condiciones del puesto de trabajo (frio, responsabilidad o horario) adicionalmente se añade una retribución según los resultados de la empresa el llamado “participación en beneficios” y un plus transporte, según artículo 17.b).

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 (Suma de Salario Base y Plus 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 la entrada en vigor de este convenio desaparece el llamado Plus Antigüedad Consolidada (PAC) y se establece el Complemento de Antigüedad en la forma que se regula en este artículo.

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho por este concepto de antigüedad a los siguientes incrementos:

- 2 años: 5 por 100.
- 4 años: 10 por 100.

En todo caso tales porcentajes se calcularán sobre el salario base pactado que se incluye en la tabla Anexa I.

Art. 16. *Complemento de mantenimiento del horario habitual*.—Todos los trabajadores/as percibirán un complemento por las particularidades de su horario de trabajo y/o su puesto, es el llamado “complemento de mantenimiento horario habitual” cuyo importe base se recoge en el anexo II y que podrá complementarse con alguno o algunos de los siguientes complementos.

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 III.

Apartado b.—Plus Cámara:

Aquellos trabajadores que se incorporen en el Almacén de Producto Terminado y, en concreto a 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 IV.

Apartado c.—Plus responsabilidad:

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

Apartado d.—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 VI.

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 VII del presente convenio.

Apartado b.—Plus Transporte:

Como compensación al desplazamiento hasta el puesto de trabajo, se devengará una cantidad fijada en el Anexo VIII por cada día efectivamente trabajado.

El plus de transporte al que hace referencia este artículo se abonará en once meses del año natural, es decir, sin incluir el período vacacional ni las pagas extraordinarias.

Art. 18. *Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*.—Gratificaciones extraordinarias. Las gratificaciones extraordinarias son tres las correspondien-

tes a San Honorato, Julio y Navidad, De común acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, el importe de dichas pagas se acuerda que sea prorrateado mensualmente.

El importe correspondiente a cada una de esas pagas se establece en el Anexo IX, por cada uno de los Grupos Profesionales, y toma como valor de referencia el importe de paga extra de la categoría equivalente a cada grupo profesional en el Convenio de Fábricas de Pan de la Comunidad de Madrid a los que individualmente se incorporará en cada paga el importe de treinta días de lo que se perciba por antigüedad.

Art. 19. *Participación en beneficios.*—Todos los empleados/as afectados por el presente convenio percibirán en concepto de participación en beneficios una cantidad que variará en función del grado de consecución para cada año del Margen de Contribución de la Unidad de Negocio (MCUN). Para 2017 se percibirá una cantidad equivalente a 33,33 euros en cada nómina y un pago adicional en enero de 2018 según el escalado que consta en Anexo X.

Capítulo IV

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.*—“Orio Tradición, S. L. U.”, aboga por un sistema que agrupa los puestos de trabajo por capacidades y experiencias de una manera más amplia 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 concordante, 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. *Ropa de Trabajo.*—Las empresas proveerán a sus trabajadores de calzado y ropa adecuada para cada puesto de trabajo, así como los equipos de protección individuales (EPIS) necesarios.

Es obligatorio el uso del vestuario facilitado por la empresa, así como el uso de los EPIS suministrados.

Art. 30. *Seguro de accidente.*—Las empresas concertarán, con una prima íntegra a su cargo, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor del convenio, una póliza de seguros para la cobertura de los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivadas de accidentes de todo el personal de 13.000 euros y 19.000 euros respectivamente.

Art. 31. *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. 32. *Derecho supletorio.*—Resulta de aplicación lo establecido en los artículos 82.3 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

1. De no alcanzarse un acuerdo por la Comisión Paritaria, o no haberse solicitado la intervención de esta, las discrepancias producidas sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se solventarán de acuerdo 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.

2. La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a 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.

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.—Alberto García López, Paolo Roberto Arantes Cunha, Zulma Liliana Rico Araque, Sergio Mínguez Sánchez, David García Teruel, Jordi Solé Fornells, Lluís Naspler Bascuñana.

ANEXOS
ANEXO I. Salario convenio

| | Salario Base Día | Plus Convenio Día | Salario Convenio Mes |
|-----------------------|------------------|-------------------|----------------------|
| Grupo profesional I | 22,93 € | 7,81 € | 922,2 € |
| Grupo profesional II | 22,02 € | 7,81 € | 894,9 € |
| Grupo profesional III | 21,45 € | 7,81 € | 877,8 € |
| Grupo profesional IV | 16,68 € | 7,81 € | 734,7 € |

ANEXO II. Complemento Mantenimiento Horario Habitual

Con carácter general se percibirá por este concepto las cantidades que figuran en tabla anexa, según horarios o condiciones del puesto de trabajo se complementará con Plus Nocturno, Plus Turnicidad, Plus Cámara y Plus Responsabilidad.

| | 2017 |
|-----|---------|
| Día | 1,92 € |
| Mes | 58,33 € |

ANEXO III. Plus Nocturno

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

| | 2017 |
|------|--------|
| Día | 9,33 € |
| Hora | 1,15 € |

ANEXO IV. Plus cámara

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

| | 2017 |
|-----|---------|
| Mes | 58,33 € |

ANEXO V. Plus responsabilidad

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

Importe mensual: 250 €

ANEXO VI. Plus turnicidad

Plus turnicidad (por doce mensualidades) según el artículo 16, apartado D

| | 2017 |
|-----|---------|
| Mes | 58,33 € |

ANEXO VII. Horas extraordinarias

Importes horas extraordinarias según el artículo 17, apartado a.

| | Hora extra normal | Hora extra festiva |
|------------------------------|-------------------|--------------------|
| Grupo profesional I | 13,84 € | 19,85 € |
| Grupo profesional II | 12,36 € | 14,83 € |
| Grupo profesional III | 11,35 € | 13,62 € |
| Grupo profesional IV | 10,44 € | 12,53 € |

ANEXO VIII. Plus Transporte

Importe de 2.55 € por día, según artículo 17, apartado b

ANEXO IX. Gratificaciones Extraordinarias

| | |
|-----------|-----------|
| GRUPO I | 1.177,2 € |
| GRUPO II | 1.145,4 € |
| GRUPO III | 1.126,2 € |
| GRUPO IV | 960,6 € |

ANEXO X. Participación en Beneficios

| | MCUN < 90% | MCUN > 90% | MCUN = o > 100% | MCUN > 110% | MCUN > 120% | MCUN > 130% |
|------|------------|------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| 2017 | 200 € | 225 € | 250 € | 300 € | 350 € | 400 € |

(03/32.441/17)

