

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Saint Gobain Placo Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28100071012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Saint Gobain Placo Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de octubre de 2010; 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, y 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 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 22 de julio de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAINT GOBAIN PLACO IBÉRICA S.A.
PARA LOS AÑOS 2011 A 2012****Artículo preliminar**

El presente Convenio Colectivo se encuentra suscrito y concertado por la Empresa SAINT GOBAIN PLACO IBÉRICA S. A. y los Comités de Empresa de los centros de trabajos de la fábrica de yeso en polvo de San Martín de la Vega, la Oficina Central de Madrid y la Delegación Comercial de la Zona Centro.

**CAPÍTULO I
Normas generales****Artículo 1**

El presente convenio será de aplicación al personal que presta sus servicios en los siguientes centros de trabajo de Madrid y su provincia: Oficinas Centrales, Delegación Comercial y la actual Fábrica de yeso en polvo de San Martín de la Vega.

Artículo 2. Vigencia

El presente convenio estará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de Enero de 2011.

Artículo 3. Duración y prórroga

La duración de este convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de Diciembre de 2012.

El presente convenio quedará prorrogado tácitamente por un año más, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes del día 1 de noviembre de 2012. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del siguiente Convenio se iniciará obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la presentación de la misma.

Artículo 4. Incremento salarial y cláusula de revisión

1. INCREMENTO SALARIAL: Durante la vigencia del presente convenio, el incremento salarial anual será el que cada año sea de aplicación en el Convenio Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus prefabricados.

2. CLAUSULA DE REVISION POR VARIACIONES DEL IPC: Procederá cláusula de revisión en el supuesto de que, en los años de vigencia del convenio, el Índice de precios al consumo (IPC) a 31 de diciembre de cada uno de dichos años experimente un incremento superior al IPC previsto por el Gobierno.

En tal supuesto se efectuará una revisión salarial por el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos del día 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión se aplicará sobre los conceptos salariales recogidos en el presente convenio.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6

En el supuesto de que la autoridad competente declarara la nulidad total o parcial de alguno de los artículos contenidos en el presente convenio colectivo, las partes se reunirán a fin de negociar el artículo declarado nulo sin alterar el normal cumplimiento del resto del texto del convenio.

Artículo 7

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 8. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, consideradas estas en términos homogéneos en cuanto a su naturaleza.

Artículo 9. Salario global

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este Convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (Navidad y Junio) se considera como salario o jornal ordinario correspondiente al período en que indebidamente se hayan incluido en dicho prorrateo.

Artículo 10. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión paritaria en el presente Convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente:

Dicha comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes, por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La reunión, que será convocada por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma dos representantes de los trabajadores y dos de la empresa, designados, respectivamente por las partes firmantes de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio como titulares o suplentes.

Será Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la empresa.

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de tres Vocales como mínimo.

Artículo 11. Funciones de la comisión paritaria

Sus funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- B) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- C) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- D) Control que garantice el cumplimiento de la legalidad en materia de finiquitos.
- E) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto.

Las funciones o actividades de esta Comisión Paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la Comisión Paritaria del Convenio de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

1. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución Extrajudicial de conflictos (ASEC) y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, vigente en cada momento.

2. La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, o de cualquiera otros 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 de conflictos de la Comunidad de Madrid, según el Reglamento vigente en cada momento.

Artículo 12. Contratación laboral

En todo lo referido a la contratación laboral será de expresa aplicación el contenido de lo regulado sobre esta materia en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Artículo 13. Finiquitos

Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, si la ley estableciese su existencia y lo hubiese.

En dicho documento constarán expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal, o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

Cuando no figuren dichos requisitos no tendrá carácter liberatorio el documento referido.

CAPÍTULO II **Seguridad y Salud**

Artículo 14. Órganos de seguridad y salud en el trabajo

En todo lo no previsto, expresamente en este convenio sobre constitución, composición, funciones y actividad de los órganos de prevención, seguridad y salud, en el trabajo, se aplicará la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en su caso sus modificaciones y desarrollos reglamentarios.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores. Por excepción, cuando la designación se produzca dentro de los dos meses siguientes a la Celebración de elecciones sindicales, ésta podrá recaer en cualquier trabajador que tenga la condición de elegible de acuerdo con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Ropa de trabajo

La empresa entregará el personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

La fecha de entrega de los mismos será dentro de los meses de Enero, Mayo y Septiembre, si bien el personal que cause alta en la Empresa se le entregará en un plazo no superior a quince días del comienzo de la prestación de sus servicios.

Cuando la ley lo disponga la empresa estará obligada a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Así mismo la empresa entregará ropa de abrigo a los trabajadores siempre que las exigencias del puesto de trabajo así lo requieran y calzado adecuado una vez al año o cuando las circunstancias así lo requieran.

Si la empresa incumpliera los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio del mercado.

Artículo 16. Comedores

La empresa estará obligada a instalar en los centros de fabricación un local adecuado para comedor, siempre que así lo solicite al menos el cincuenta por ciento de los trabajadores del centro

del trabajo. Este local deberá disponer de calentador de comidas, mesas y sillas suficientes para el número de trabajadores que lo utilicen, así como de agua potable, sin necesidad de que sea agua corriente, y ventilación y temperatura adecuada para tal fin, debiendo observar, en todo caso, las condiciones preceptivas en materia de higiene y limpieza.

Quedan excluidos de esta obligación los centros de trabajo consistentes en canteras, oficinas y almacenes que, además del requisito anteriormente establecido, no tengan en el mismo más de CINCUENTA trabajadores, así como la Oficina Central, independientemente del número de trabajadores adscritos a la misma.

En las canteras, la empresa deberá habilitar un refugio o cobertizo, sin necesidad de que sea una edificación al objeto de que puedan resguardarse los trabajadores de las inclemencias del tiempo, y efectuar, en su caso, en tal lugar el almuerzo comida.

CAPÍTULO III

Jornada, horario, vacaciones y fiestas

Artículo 17. *Jornada de trabajo*

La jornada laboral anual para los años de vigencia del convenio será de 1.740 horas anuales de trabajo efectivo, las cuales se repartirán, hasta alcanzar la jornada pactada, en el calendario laboral de cada centro.

La jornada de trabajo efectivo señalada para cada uno de los años, deberá ser realizada por cada trabajador, repartida de lunes a viernes, salvo pacto en contrario, de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley, de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.

Se entiende por trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

- A) La interrupción de quince minutos destinados al consumo del bocadillo.
- B) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de la misa.

Cuando por necesidad productiva comercial, avería u otra causa de fuerza mayor, fuera necesario trabajar en sábados, domingos o festivos, el trabajador entenderá el requerimiento de la empresa, y tendrá libre lo que al respecto señalen las disposiciones vigentes.

En el caso de jornada continuada, el tiempo de quince minutos dedicados al consumo del bocadillo o descanso, como máximo, se considerará incluido en la misma como tiempo de trabajo, el cual deberá efectuarse, en todo caso, en el centro de trabajo, salvo el caso de los horneros que deberá serlo en el propio puesto de trabajo.

Artículo 18. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a vacaciones retribuidas de veintidós días laborales, que se fijarán en la forma establecida por la Ley.

Para disfrutar de este derecho será necesario acreditar 1 año de antigüedad al servicio de la empresa.

Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de Diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los dos meses vencidos de su ingreso.

En cualquier caso el período vacacional se pagará a razón del salario real más antigüedad y deberán ser disfrutadas, una parte de ellas, dentro del período de tiempo comprendido entre el día primero de mayo y el día 31 de Octubre de cada año, distribuidas según el calendario del centro de trabajo y la organización del Departamento.

Dos de los días de vacaciones serán libremente señalados por los trabajadores que así lo soliciten a la dirección siempre que medie un preaviso de quince días y dicha solicitud no afecte sustancialmente a la organización del trabajo. En caso de existir discrepancia entre la solicitud de

los trabajadores y las necesidades del centro de trabajo, mediará el Comité de empresa para intentar que ambas partes logren un acuerdo al respecto.

Artículo 19. Fiestas

Para los años 2011 y 2012 las fiestas a disfrutar serán las fijadas en los calendarios laborales oficiales, en el que podrán estar incluidas las dos fiestas patronales locales.

Los trabajadores de esta empresa, tanto fijos como eventuales que por traslado o desplazamiento no hubieran disfrutado de las dos festividades locales establecidas tendrán derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida. La fecha de su posible disfrute será fijada de común acuerdo entre empresario y trabajador, entre el 15 y el 31 de Diciembre.

CAPÍTULO IV Condiciones económicas

Artículo 20. Salario base

El salario base fijado en la tabla anexa se devengará durante todos los días naturales. Por cada uno de los años de vigencia del presente convenio se anexarán las correspondientes Tablas Salariales que recojan el incremento pactado en el artículo 4.

Artículo 21. Plus de actividad y asistencia

El plus de actividad y asistencia fijado en la tabla anexa se devengará igualmente por día natural, siempre que se alcance un nivel de productividad normal y correcto según caso y costumbre.

Artículo 22. Horas extraordinarias

1. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

- A) Horas extraordinarias habituales: SUPRESIÓN.
- B) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: REALIZACIÓN.
- C) Horas extraordinarias necesarias por contratos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: SE REALIZARAN SIEMPRE QUE NO QUEPA LA UTILIZACIÓN DE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE CONTRATACION TEMPORAL O PARCIAL PREVISTAS POR LA NORMATIVA EN LA MATERIA.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos, Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias queda convenido así:

HORA EXTRA NORMAL DEL AUXILIAR en jornada laboral normal (lunes a viernes)	12,79 €.
HORA EXTRA FESTIVA DE AUXILIAR	15,34 €.
HORA EXTRA NORMAL DE OFICIAL (molineros, horneros, conductores, barreneros, palistas, electricistas y similares), en jornada laboral normal (lunes a viernes)	15,34 €.
HORA EXTRA FESTIVA DE OFICIAL	18,75 €.

Si en cualquiera de los casos se trabajan horas extraordinarias en la jornada nocturna, entendiéndose por tal las horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, los valores señalados anteriormente tendrían un incremento, por esa circunstancia, del TREINTA POR CIENTO.

Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

Empresario y trabajador podrán sustituir el pago de las horas extraordinarias por la compensación de un descanso equivalente al del número de horas extraordinarias efectuadas incrementadas en un 75% de forma que a cada hora trabajada corresponda una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso.

Se considerarán en todo caso los días de descanso de los trabajadores asignados al 3º, 4º y 5º turno como festivos.

Artículo 23. Gratificaciones extraordinarias

La cuantía de las pagas extraordinarias de JUNIO Y NAVIDAD es la que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas anexas nº. IV, sea cual fuere la cuantía de su remuneración y la modalidad de trabajo. A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad consolidada que corresponda sobre 30 días.

Dichas gratificaciones, no se devengarán durante el período de permanencia en el servicio militar, en las situaciones de excedencia, en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de BAJA por enfermedad común o accidente no laboral, siempre y cuando no precise de hospitalización. Igualmente no se devengará en los períodos de baja por maternidad.

El abono de dichos devengos se hará efectivo entre los días 10 y 20 de los meses de Junio y Diciembre.

Artículo 24. Plus voluntario

La empresa abonará a sus trabajadores por este concepto las cantidades que previamente han sido pactadas de mutuo acuerdo y que figuran en las tablas anexas para cada nivel y categoría. Este plus quedará sujeto a cotización al Régimen general de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

Artículo 25. Plus de antigüedad

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 31 de diciembre de 2003, se contemplan y aplican en el ámbito a que se contrae este Convenio.

Como consecuencia del acuerdo anterior ambas partes asumen, como contrapartida, los siguientes compromisos:

1. El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 1 de enero de 2004. Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 1 de enero de 2004, calculado por exceso o por defecto por meses completos, es decir con menos de quince días 0 meses y con quince o más días 1 mes completo.

El importe de este complemento salarial "*ad personam*" no será revisable, ni absorbible ni compensable, extinguiéndose en el momento de la finalización del contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 1 de enero de 2004.

Este complemento se denominará Antigüedad Consolidada.

2. Para compensar la desaparición normativa del complemento de antigüedad, en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado *Plus de Convenio*.

El importe del Plus de Convenio estará determinado, a fecha de 1 de enero de 2004, por el equivalente al 11% del Salario Base Anual. Este complemento o plus se aplicará a todos los trabajadores (con y sin antigüedad).

Este Plus se incorpora a las tablas salariales, siendo objeto de las variaciones que tengan las mismas a partir del año 2007. No obstante, su importe inicial será objeto de paulatina incorporación y abono, de modo que, fraccionado por tres, comenzará a abonarse el primer tercio en enero del año 2004, aumentándose un tercio más cada año, hasta finalizar la incorporación y abono íntegros en enero del año 2006.

Artículo 26. Plus extrasalarial

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos.

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único extrasalarial que para cada nivel se fija en las tablas anexas nº IV.

Artículo 27. Pago de salario

El pago de haberes o salario será mensual y por transferencia bancaria que habrá de hacerse el penúltimo día laboral de cada mes. La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas mediante talón, transferencia bancaria u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria.

Si la modalidad de pago utilizada fuera la de talón bancario, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

Artículo 28

Se establece una PRIMA DE SEGURIDAD por una cuantía anual de 336,96 € brutos anuales, repartidos en 12 mensualidades de 28,08 € brutos.

Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

Esta cantidad mensual es la base sobre la que se aplicará la escala de porcentajes que varían en función de los accidentes computados, dando como resultado la siguiente tabla de percepciones:

Mes sin accidentes nº	Porcentaje sobre la base mensual	Cantidad a percibir en €
1 (mes del accidente)	0	0
2	20%	5,62
3	40%	11,23
4	60%	16,85
5	80%	22,46
6 a 12	100%	28,08
Del 13 en adelante	120%	33,70

A los efectos del párrafo anterior se computará como accidente aquellos accidentes laborales que se produzcan desde el primer día de la baja, excluyendo expresamente los declarados en itinere.

El concepto salarial se denominará Prima de Seguridad. Esta prima solo será percibida por los trabajadores en puestos de trabajo directos y por aquellos empleados en puestos indirectos que a fecha de 1 de enero de 2002 percibieran el antiguo Plus de seguridad regulado en el Art. 28 del convenio colectivo.

Artículo 29. Plus de mayor dedicación

La empresa podrá establecer para sus trabajadores un plus en la cuantía que en cada caso corresponda, para retribuir la mayor dedicación del trabajador en su puesto de trabajo, el cual compensará las prolongaciones de jornada, así como cualquier otro trabajo extraordinario que pudiera producirse.

Artículo 30. Ayuda estudios

El contenido de la presente ayuda tendrá dos modalidades:

1. Ayuda para los hijos de los trabajadores/as en edad escolar. El trabajador deberá presentar para obtener esta ayuda el justificante de que sus hijos están matriculados en colegio público o privado.

2. Ayuda estudios para trabajadores y trabajadoras. Para acceder a dicha ayuda se deberán haber cumplido los siguientes requisitos:

- Cursar titulaciones oficialmente reconocidas en centros homologados. Estos estudios deben estar ajustados a las necesidades de la Compañía.
- Encontrarse en primeras convocatorias para acceder a dicha ayuda, en los casos en los que los importes correspondientes a esas primeras convocatorias no superen el total de la cantidad general establecida, únicamente se percibirá la cuantía correspondiente a primeras convocatorias.
- Haber superado un porcentaje igual o superior al 90% de asistencia, durante el año anterior, a las formaciones convocadas a instancia de la Compañía.

El importe en ambos casos será de 150,05 €.

Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

Artículo 31. Indemnización por muerte e incapacidad permanente

La empresa abonará a la viuda o beneficiario del trabajador, según las normas de la Seguridad Social, que falleciera por causa de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de DIEZ MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO EUROS CON NOVENTA Y UNO CENTIMOS (10.384,91 €).

Esta indemnización sustituye, a la del artículo 139 de la Ordenanza Laboral de la Construcción.

En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, la indemnización se fijará en la cantidad de CINCUENTA Y CINCO MIL NOVENTA Y UNO EUROS CINCO CENTIMOS (55.091,05€), sin perjuicio de las responsabilidades penales.

En los casos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional la indemnización se fijará en la cantidad de CUARENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y TRES EUROS CON SETENTA Y TRES CENTIMOS (43.833,73 €).

En los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador derivadas de enfermedad común o accidente no laboral la indemnización se fijará en tres mensualidades del salario que percibiera el trabajador a la fecha del hecho causante.

Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

La empresa dará cuenta a la Dirección Provincial de Trabajo y a la Comisión Paritaria del Convenio de aquellos accidentes que hayan ocasionado la muerte o lesiones grave.

Artículo 32. Incapacidad temporal

- A) La empresa abonará a los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice el 100% del salario convenido más antigüedad, en su caso.

Esto será de aplicación también en aquellos casos en que el trabajador sea hospitalizado a causa de enfermedad común, profesional o accidente no laboral y mientras dure su internamiento clínico.

Asimismo se garantiza el 100% del salario durante los treinta días inmediatos a la hospitalización.

- B) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará a los trabajadores en tal situación un complemento que, sumado a las prestaciones de la seguridad social, garanticen el 100% del salario convenido más la antigüedad en su caso, durante los veinte primeros días del proceso de I.T, siempre y cuando el índice colectivo de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere los siguientes ratios en el mes anterior a la fecha de la baja:

Años 2011 y 2012: 2%

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral con exclusión de las bajas que superen ocho semanas de duración y será el resultado de la fórmula siguiente:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, excluidas las bajas de más de ocho semanas de duración}}{\text{Horas teóricas laborales del periodo considerado por el número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

El índice de absentismo será notificado mensualmente a los representantes de los trabajadores. El incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de complementar la prestación de seguridad social aunque se hayan superado los índices establecidos.

En el caso de que un trabajador cuya área de competencia esté repartida entre varios centros de trabajo iniciase un proceso de incapacidad temporal, el cómputo de sus horas de baja por enfermedad a los efectos del cálculo del índice de absentismo será prorrateado entre los centros.

Si durante el período de BAJA de un trabajador se modificaran los salarios, el trabajador que esté de baja tendrá derecho a percibir también las variaciones experimentadas.

En ningún caso se considerará situación de incapacidad temporal la recomendación de reposo emitida por el facultativo correspondiente.

CAPÍTULO V

Artículo 33. *Información*

La información que legalmente se deba facilitar a los comités de empresa podrá trasladarse por estos, exclusivamente, a las centrales sindicales representadas en el centro de trabajo que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

Artículo 34. *Tablón de anuncios*

En el centro de trabajo será obligatoria la existencia de tablones de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Artículo 35. *Garantía sobre las condiciones de trabajo*

Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social como obligación legal impuesta a su respectivo empresario, se establecen las siguientes garantías.

- A) Se facilitará por la empresa contratante copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada trabajador.

- B) En aquellos centros de trabajo en los que la empresa tenga destinados más de diez trabajadores, se establece la obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC1 Y TC2 correspondientes al último mes en que se ha hecho efectiva la liquidación. En el caso de que el número de trabajadores destinados sea menor al indicado, la copia de dicha documentación se exhibirá en el momento de recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se hayan concertado en favor de los trabajadores o sus causahabientes.

Artículo 36. *Funciones y garantías de los representantes de los trabajadores*

Las funciones y garantías de los órganos de representación en el seno de la empresa serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y normativa aplicable al respecto.

Artículo 37. *Derechos sindicales*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad Sindical, y normativa aplicable al respecto.

Artículo 38. *Excedencias*

El excedente voluntario solamente se podrá incorporar a la empresa cuando exista vacante similar a su categoría profesional y especialidad u oficio.

El personal con antigüedad de tres meses, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales de una Central Sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dura el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente, en la que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa y en el mismo centro de trabajo.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no inferior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reingreso.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 38.B. *Excedencia especial por cuidado de familiares*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado), para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Asimismo, durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa

generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39

No se situara a trabajadores mayores de 55 años en puesto de trabajo de la cadena de placa lisa.

CAPÍTULO VI Productividad

Artículo 40

El salario pactado en el presente Convenio corresponde al rendimiento normal que la empresa tenía establecido como tal en sus centros de trabajo el primero de enero de 1.990.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las partes firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los últimos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de la empresa.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.
- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos incluyen distintos órdenes internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos, e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- Política de inversiones.
- Racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cuantificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que de lugar a la mejora de productividad y permite alcanzar los objetivos señalados.

Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Las tablas del personal operario tendrán la consideración de retribuciones diarias a todos los efectos.

Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años el plus de vivienda se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.1.

Segunda

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente Convenio Colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mismos fijados por disposiciones legales de aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera

Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización en la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se supera determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

En relación con este tema, a los efectos del presente convenio, no se computarán a efectos de cuantificar el absentismo, los siguientes supuestos:

Las ausencias, previa debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:

- Matrimonio: quince días naturales.
- Matrimonio de hijos: 1 día.
- Nacimiento de nietos: 1 día natural.
- Nacimiento de hijo o adopción: tres días naturales. En caso de aplicación de cesárea: 4 días naturales.
- Fallecimiento de cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales. La Dirección de la Empresa dará un tratamiento favorable a los casos de permisos por muerte de tíos o sobrinos.
- Bautizo, comunión o boda de parientes de primer grado en línea directa: 1 día natural. La empresa podrá conceder 1 día de permiso, previa petición del trabajador, cuando se trate de descendientes de segundo grado en línea directa.
- Enfermedad grave del Cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.

En los últimos cuatro casos, cuando el trabajador precise efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, entendiéndose por desplazamiento el traslado fuera de su provincia.

La referencia al cónyuge en el articulado referente a los permisos retribuidos debe entenderse como extensible a las parejas de hecho:

- Traslado del domicilio actual: dos días naturales si el traslado se produce dentro de la misma provincia y cuatro si es fuera de ella.
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.

- Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las ausencias debidas a accidente laboral.
- Las ausencias derivadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Los permisos de maternidad.
- Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecido.

Cuarta

La empresa establecerá las medidas oportunas para la contratación de trabajadores discapacitados en un 2% del total de la plantilla, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 30/1982 de Integración social de minusválidos, modificado por la disposición adicional trigésima novena de la ley 66/1997, así como la disposición adicional undécima de la ley 50/1998, ambas de medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

Quinta

Se adopta como parte del elenco de beneficios sociales para los empleados incluidos en el ámbito personal de este convenio una ayuda por hijo discapacitado, en los siguientes términos:

- A) La ayuda será de CIEN EUROS ANUALES (110€).
- B) Se concederá la citada ayuda por cada hijo discapacitado que conviva y esté a cargo del trabajador.
- C) Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

Sexta

Se realizará anualmente un reconocimiento médico a todos los trabajadores. Este reconocimiento se llevará a cabo en tiempo de trabajo siendo los gastos de traslado al centro médico por cuenta de la empresa.

Séptima

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera un traslado de alguno de los centros de trabajo que están dentro de su ámbito de aplicación, al personal afectado por tal medida le será reconocido a título individual las condiciones pactadas en este convenio que vinieran disfrutando.

Octava

Para evitar vacíos normativos, en aquellas materias no reguladas en el presente convenio, ambas partes acuerdan como derecho supletorio, remitirse a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Novena

Plan de Igualdad: A los efectos del cumplimiento de lo previsto en la Ley de Igualdad sobre negociación colectiva de Planes de Igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, ambas partes consideran que los trabajadores de los tres centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, formarán parte de las condiciones previstas en el Plan de Igualdad a desarrollar para Saint-Gobain Placo Ibérica, S.A. y en los términos previstos en el III Convenio Estatal del Sector de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, así como en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.



En lo que a la aplicación de la Ley de Igualdad se refiere, en cuanto al tratamiento de la lactancia, “las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple”. Podrá sustituirse ese derecho por una reducción en media hora diaria con la misma finalidad. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado por uno de ellos.

En cuanto a las trabajadoras afectadas por el presente convenio, si quisieran acumular la lactancia, la Empresa facilitará que el cálculo de dicho periodo de acumulación de lactancia, se establezca conforme a la posibilidad de disfrutar 1 hora.

DISPOSICION FINAL

El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la empresa y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, según determina el número 3 del artículo 82 del estatuto de los trabajadores.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SG PLACO IBÉRICA S. A.
PARA LOS AÑOS 2011 A 2012

Jubilación anticipada

- A) JUBILACIÓN ANTICIPADA: Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio.
- B) JUBILACIÓN FORZOSA: Los trabajadores que tengan cubierto el período mínimo de carencia legal para tener derecho a la prestación de jubilación, y salvo pacto individual en contrario, deberán jubilarse, forzosa y necesariamente al cumplir los 65 años de edad, quedando extinguido su contrato de trabajo.
- C) JUBILACIÓN A LOS 62 AÑOS: Los trabajadores que deseen acceder a la jubilación a la edad de 62 años tendrán derecho a percibir una compensación económica, hasta el mes en que cumplan los 65 años, por la cuantía resultante de restar a su salario la pensión de jubilación que formalmente le reconozca el organismo competente de la Seguridad Social.

Para el cálculo del salario se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos de los últimos doce meses.

Para ello, deberá comunicar por escrito a la empresa su deseo de acceder a la jubilación y aportar certificación de la Seguridad Social donde conste la cuantía reconocida de pensión.

Ayuda de prótesis ópticas

En el ámbito del Convenio Colectivo de SG Placo Ibérica, se adopta como parte del elenco de beneficios sociales para los empleados incluidos en el ámbito personal de dicho convenio, una ayuda a la compra de prótesis ópticas, en los siguientes términos:

1. Podrán solicitar esta ayuda los empleados/as que, para el normal desempeño de su trabajo en el centro, deban utilizar gafas u otras prótesis ópticas, desde la firma del presente acuerdo. No se considera incluido a estos efectos el desplazamiento in itinere.

2. La ayuda es de 92,69 €, que se abonarán previa presentación de la copia de la factura de adquisición en el Dpto. de Recursos Humanos, y sólo se concederá otra ayuda si han transcurrido al menos 24 meses desde la anterior.

3. La cantidad arriba indicada se considera bruta, al realizarse su abono en el recibo de salarios, y estar sujeta a las deducciones legales oportunas.

4. La empresa valorará la concesión de una ayuda de prótesis auditivas por igual importe y en iguales condiciones que la ayuda de prótesis ópticas más arriba regulada, atendiendo a las circunstancias de cada empleado y siempre que la causa sea relevante.

5. La solicitud se hará por cualquier medio de comunicación escrita, preferentemente mail, dirigida al Dpto. de Admón. de Personal y se aportará copia de la factura (fax: 91/4057622).

6. Durante la vigencia de este convenio y para cada uno de sus años esta cuantía se actualizará con arreglo a lo establecido en el artículo 4.

TABLA OFICINA CENTRAL 2011

OFICINA CENTRAL DE IBERPLACO						
GRUPO	PUESTO	DENOMINACION DE PUESTOS	NIVEL	SALARIO 2009		
MANDOS	DIRECTOR	DIRECTOR/A COMERCIAL Y DE LOGISTICA	1	55.388,61		
		DIRECTOR/A DE PRODUCCION	1	55.388,61		
		DIRECTOR/A DE MARKETING Y EXPORT	1	55.388,61		
		DIRECTOR/A RECURSOS HUMANOS	1	55.388,61		
		DIRECTOR/A FINANCIERO	1	55.388,61		
	JEFE DEPARTAMENTO	DIRECTOR/A LOGISTICA	2	46.157,06		
		DIRECTOR/A ZONA COMERCIAL	2	46.157,06		
		DIRECTOR/A TECNICO	2	46.157,06		
		JEFE/A DE COMPRAS	2	46.157,06		
		JEFE/A I+D Y CALIDAD	2	46.157,06		
		JEFE/A DE CONTROL DE GESTION	2	46.157,06		
		JEFE/A DE ADMINISTRACION	2	46.157,06		
		JEFE/A DE ASESORIA JURIDICA	2	46.157,06		
		JEFE/A DE GESTION DE RR.HH.	2	46.157,06		
		JEFE/A DE SISTEMAS	2	46.157,06		
		JEFE/A DE PROYECTO INFORMATICOS	2	46.157,06		
		AUDITOR/A INTERNO	2	46.157,06		
		JEFE/A DE PRODUCTO	2	46.157,06		
	JEFE SECCION	RESPONSABLE ADMON.COMERCIAL	3	38.466,64		
		JEFE/A DE LOGISTICA	3	38.466,64		
		PRESCRIPTOR/A	3	38.466,64		
		JEFE/A DE CALIDAD	3	38.466,64		
		JEFE/A DE I+D	3	38.466,64		
		JEFE/A DE PROYECTO DE INGENIERIA	3	38.466,64		
		JEFE/A DE TESORERIA	3	38.466,64		
		JEFE/A DE CONTABILIDAD GENERAL	3	38.466,64		
		JEFE/A DE CUENTAS A COBRAR	3	38.466,64		
		RESPONSABLE AREA CONTROL GESTION	3	38.466,64		
		JEFE/A DE ADMON. PERSONAL	3	38.466,64		
		RESPONSABLE "HELP DESK"	3	38.466,64		
		RESPONSABLE EXPLOTACION SISTEMAS	3	38.466,64		
		TECNICO	TECNICO SUPERIOR	TECNICO/A DE LOGISTICA	4	33.068,93
				TECNICO/A CONTROL DE GESTION	4	33.068,93
VENDEDOR/A	4			33.068,93		
ANALISTA COMERCIAL	4			33.068,93		
ANALISTA DE PRODUCCION	4			33.068,93		
INGENIERO/A DE PROYECTOS	4			33.068,93		
ASESOR/A JURIDICO	4			33.068,93		
RESPONSABLE DE PROVEEDORES	4			33.068,93		
RESPONSABLE DE COBROS	4			33.068,93		
RESPONSABLE DE FACTURACION	4			33.068,93		
RESPONSABLE DE RIESGOS DE ZONA	4			33.068,93		
TECNICO/A DE RR.HH.	4			33.068,93		
ANALISTA PROGRAMADOR	4			33.068,93		
TECNICO/A DE SISTEMAS	4			33.068,93		
TECNICO BASE	6			26.904,71		
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO SUPERIOR			ASISTENTE DIRECCION GENERAL	5	32.354,32
			ADMIN.LOGISTICA	5	32.354,32	
		ADMIN.COMERCIAL	5	32.354,32		
		ADMIN.PRODUCCION	5	32.354,32		
		ADMIN.COMPRAS	5	32.354,32		
		ADMIN. SECCION ADMINISTRATIVA	5	32.354,32		
		ADMIN. EXPORTACION	5	32.354,32		
	ADMINISTRATIVO MEDIO	ADMIN.LOGISTICA	7	25.113,29		
		ADMIN.COMERCIAL	7	25.113,29		
		ADMIN. SECCION ADMINISTRATIVA	7	25.113,29		
	ADMINISTRATIVO BASE	ADMIN.LOGISTICA	8	23.440,44		
		ADMIN.COMERCIAL	8	23.440,44		
		ADMIN. SECCION ADMINISTRATIVA	8	23.440,44		
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMIN.LOGISTICA	9	23.116,35		
		ADMIN.COMERCIAL	9	23.116,35		
		ADMIN. SECCION ADMINISTRATIVA	9	23.116,35		
OPERADOR/A DE CENTRALITA		9	23.116,35			

TABLA OFICINA DE MADRID/FUENCARRAL 2011

	Salario base	Total PCS	Plus convenio	Plus extra	Plus actividad	Plus voluntario	Salario mes	Salario anual
Director/a	2.062,38	2.891,58	206,54	169,29	369,32	1.148,79	3.956,33	55.388,61
J. Dpto.	1.718,65	2.409,65	172,12	169,29	369,32	867,54	3.296,93	6.157,06
J. Sección	1.432,30	2.008,15	143,44	169,29	369,32	633,26	2.747,62	38.466,64
Tco./Superior	1.231,31	1.726,37	123,31	169,29	369,32	468,82	2.362,07	33.068,93
Admin. Sup	1.204,71	1.689,07	120,65	169,29	369,32	447,05	2.311,02	32.354,32
Tco. Base	1.001,79	1.404,57	100,33	169,29	369,32	281,03	1.921,76	26.904,71
Admin. Medio	935,09	1.311,05	93,65	169,29	369,32	226,45	1.793,81	25.113,29
Admin. Base	872,79	1.223,71	87,41	169,29	369,32	175,50	1.674,32	23.440,44
Aux. Admin.	860,73	1.206,79	86,20	169,29	369,32	165,62	1.651,17	23.116,35

SAN MARTÍN DE LA VEGA 2011

	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base	1.388,91	1.273,88	1.173,47	1.111,67	1.045,40	998,96	984,88	899,99	899,99	850,10
Plus de Actividad	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58	372,58
Plus Extrasalarial	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80	170,80
Plus Voluntario	671,88	421,52	473,52	353,58	150,91	157,80	58,66	121,60	2,58	52,12
Plus Convenio	139,09	127,57	117,52	111,33	104,69	100,04	98,63	90,13	90,13	85,13
TOTAL MENSUAL	2.743,24	2.366,34	2.307,88	2.119,95	1.844,37	1.800,18	1.685,54	1.655,09	1.536,07	1.530,72
Extra de Junio	2.743,24	2.366,34	2.307,88	2.119,95	1.844,37	1.800,18	1.685,54	1.655,09	1.536,07	1.530,72
Extra de Navidad	2.743,24	2.366,34	2.307,88	2.119,95	1.844,37	1.800,18	1.685,54	1.655,09	1.536,07	1.530,72
Vacaciones (30 días)	2.743,24	2.366,34	2.307,88	2.119,95	1.844,37	1.800,18	1.685,54	1.655,09	1.536,07	1.530,72
TOTAL ANUAL	38.405,42	33.128,73	32.310,34	29.679,33	25.821,25	25.202,51	23.597,59	23.171,30	21.504,92	21.430,05

Personal que se rige por esta tabla:

- Nivel III: J. de Sección
- Nivel IV: Encargado/a de sección, T. de calidad, T. seguridad medio ambiente
- Nivel V: Administrativo/a superior
- Nivel VI: Cobrador/a
- Nivel VII: Barrenero/a, Hornero/a Jefe, Operador/a Sala de control, Palista, Mecánico/a y Electricista, Resp. de expediciones, conductor/a
- Nivel VIII: Administrativo/a medio, Analista de control de calidad
- Nivel IX: Carretillero/a, Almacenero/a de prefabricados, Hornero/a, Engrasador/a preventivo, Molinero/a, Aplicador/a de yeso
- Nivel X: Auxiliar administrativo
- Nivel XI: Auxiliar de almacenes, auxiliar de fábrica, almacenero/a de mantenimiento, auxiliar control de calidad, paletizador/a

FÁBRICA DE SAN MARTÍN DE LA VEGA 2011

Grupo	Subgrupo	Puesto	Nivel	Euros
Auxiliar	A1	Auxiliar de Almacenes	11	21.504,92
		Auxiliar de Fábrica		
		Almacenero/a de Mantenimiento		
		Auxiliar Control de Calidad		
		Paletizador/a		
		Auxiliar Administrativo	10	23.171,30
Oficio	02	Carretillero/a	9	23.597,59
		Almacenero/a de Prefabricados		
		Hornero/a		
		Engrasador/a Preventivo		
		Molinero/a de Cantera		
		Aplicador/a de Yeso		
		Analista Control de Calidad	8	25.202,51
	Administrativo/a Medio			
	01	Hornero/a Jefe	7	25.821,25
		Operador/a Sala de Control		
		Palista		
		Barrenero/a		
		Mecánico/a y Electricista		
		Responsable de Expediciones		
Conductor/a				
Administrativo/a Superior	5	32.310,34		
Jefe/as y Técnicos	T2	Encargado/a de Sección	4	33.128,73
		Técnico de Calidad		
	T1	Jefe/a de Sección	3	38.405,42
		Director/a de Fábrica		

(03/28.810/11)