

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 33** *RESOLUCIÓN de 11 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “SaarGummi Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28100442012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “SaarGummi Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 7 de noviembre de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012 de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, 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 11 de septiembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE “SAARGUMMI IBÉRICA” 2013-2015

Capítulo I

Vigencia y aplicación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—1.1. El presente convenio será de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.

1.2. El presente convenio regula las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de “SaarGummi Ibérica, Sociedad Anónima”.

1.3. Extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

1.4. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes. La denuncia deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses respecto a la fecha de vencimiento señalado anteriormente o a la de cualquiera de sus prórrogas.

1.5. Se establece mediante este convenio colectivo que el personal con contrato en vigor a 31 de diciembre de 2012 mantendrá sus derechos contractuales y retributivos en los términos previstos en el presente convenio, no viéndose alteradas sus percepciones totales brutas anuales de carácter fijo, que tenían a esa fecha, una vez que se adapte al contenido negociado del mismo.

En Anexo 1 se explica con detalle los conceptos que forman parte del salario bruto actual y su conversión al nuevo convenio.

Art. 2. *Vinculación a la totalidad.*—2.1. El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación, todas sus cláusulas y condiciones serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de lo pactado.

2.2. En caso de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, las partes deberán considerar, si cabe, tal modificación, manteniendo lo pactado, o, por el contrario, ha de revisarse el convenio en su conjunto.

2.3. Si durante la vigencia de este convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes se someterán al mismo procedimiento que se establece en el párrafo anterior.

Art. 3. *Normativa supletoria.*—3.1. En lo no regulado en el presente convenio, y salvo remisión expresa a una determinada norma, será de aplicación la legislación general y el convenio sectorial de la industria del metal de la Comunidad de Madrid.

3.2. En todo caso, la supletoriedad solo regirá teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

Capítulo II

Compensación, absorción y garantía personal

Art. 4. *Compensación y absorción.*—4.1. En el apartado de “Compensación y absorción” las partes se someten en su totalidad en lo establecido en el convenio colectivo vigente de Siderometalúrgica en su artículo 7, con las siguientes singularidades:

- Para los años de vigencia del actual convenio colectivo (del 2013 al 2015), los incrementos salariales pactados en este convenio no serán compensables ni absorbibles en el 25 por 100 de los mismos.
- No serán compensables ni absorbibles los incrementos salariales pactados en este convenio para los salarios inferiores a 14.000 euros, en cómputo anual recogido en las tablas salariales.

4.2. En cualquier caso, solo se podrá llevar a cabo la compensación y absorción en aquellos supuestos en los que la retribución bruta anual sea superior a lo establecido en las tablas salariales que estén en vigor.

Capítulo III

Jornada de trabajo y calendario laboral

Art. 5. *Tiempo de trabajo.*—Jornada laboral:

5.1. La jornada laboral anual será la establecida en cada momento por el convenio colectivo del Sector de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid.

5.2. En cuanto a duración máxima de jornada diaria y descansos se estará a lo establecido en cada momento a lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

5.3. Respetando los mínimos establecidos en la normativa general citada en el párrafo anterior, la empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año la jornada anual; según lo establecido en el convenio colectivo de Siderometalúrgica vigente en el momento de suscripción del presente convenio de empresa en su artículo 46, punto 3.

5.4. Respetando los usos y costumbres de SGI, existen dos colectivos en relación al descanso del bocadillo establecido; los colectivos que se definen:

- Colectivo primero: Trabajadores/as con antigüedad anterior al 1 de noviembre de 1995, cuyo tiempo de bocadillo corre a cargo de la empresa.
- Colectivo segundo: Trabajadores/as con antigüedad en la empresa a partir del 1 de noviembre de 1995, cuyo tiempo de bocadillo corre a cargo del/la trabajador/a.
- Nuevas incorporaciones: El tiempo de bocadillo correrá a cargo del trabajador/a.

Art. 6. *Flexibilidad.*—6.1. Los cambios de horario o turno que se produzcan como consecuencia de la decisión empresarial de distribución irregular de la jornada no se considerarán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a los efectos previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la empresa comunique estos cambios con una antelación mínima de cinco días a su fecha de efecto o, en su defecto, la semana anterior.

6.2. Queda establecido en este convenio colectivo que todo trabajador/a, salvo aquellos/as que estén en posesión de un derecho adquirido, estarán sujetos a lo pactado el 8 de diciembre de 2008 en el acuerdo de cuarto turno.

6.3. Se establece la creación de una bolsa de horas de sesenta horas anuales, que pueden ser positivas o negativas, dependiendo de las circunstancias que las motiven.

- Serán positivas cuando la deuda sea a favor de la empresa.
- Serán negativas cuando la deuda sea a favor del/de la trabajador/a.

6.4. La suspensión del trabajo pondrá en marcha dicha bolsa de horas, debiéndose comunicar con una antelación de cinco días. Para la recuperación efectiva de la misma, igualmente se notificará con una antelación de cinco días o, en su defecto, en ambos casos, la semana anterior.

6.5. En los casos de reducción de jornadas/mes por causa de la aplicación de este supuesto, se abonará el 100 por 100 del salario correspondiente a dicho mes, por lo que en el momento en que se recuperen no sean retribuidas.

6.6. Cuando se recuperen las horas en sábados mañana o en jornada ordinaria, estas no serán consideradas, en ningún caso, como extraordinarias.

6.7. La recuperación de la bolsa de horas estará limitada un máximo de diez horas/jornada según lo establecido en el artículo 34 del ET.

Art. 7. *Horas extraordinarias.*—7.1. Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada anual vigente en cada momento.

7.2. Las horas extraordinarias podrán compensarse con descanso equivalente o retribuirse, según se acuerde entre la empresa y el/la trabajador/a.

Capítulo IV

Organización del trabajo

Art. 8. *Clasificación profesional.*—8.1. A los efectos del presente convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los/las trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este convenio.

8.2. Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

8.3. En el contrato de trabajo se acordará entre el/la trabajador/a y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

8.4. La clasificación profesional se adjunta en documento adjunto (Anexo 2), así como el mapa de conversión de categorías a niveles (Anexo 3).

8.5. El personal que sea contratado a partir del 1 de enero de 2013 para ocupar puestos de trabajo de mano de obra directa será asignado a un nivel profesional, según el siguiente criterio:

- Personal con experiencia acumulada en “SaarGummi Ibérica” superior a un año, con inactividad contractual hasta nueve meses, nivel 9.
- Personal con experiencia inferior a un año o inactividad contractual superior a 9 meses, nivel 10.
- Personal sin experiencia en “SaarGummi Ibérica”, nivel 10.

Se establece que un/a trabajador/a no podrá permanecer en el nivel 10 por un tiempo superior a doce meses efectivos. Una vez transcurrido este plazo será automáticamente re-clasificado al nivel 9.

Capítulo V

Condiciones económicas

Art. 9. *Condiciones económicas-Sistema de actualización de salario.*—9.1. Las partes acuerdan someterse a la revisión salarial anual que durante el período de vigencia del presente convenio se establezca en el convenio colectivo de Siderometalúrgica.

9.2. Para el 2013 las tablas de referencia para el personal con contrato indefinido al 31 de diciembre de 2012 serán actualizadas de acuerdo a lo que se pacte en el convenio de Siderometalúrgica

Art. 10. *Retribuciones.*—10.1. Las retribuciones del personal amparado por el presente convenio se reflejan para cada grupo profesional en las tablas salariales que se unen como Anexo al mismo (Anexo 2).

10.2. La estructura salarial del personal estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos:

- Conceptos de carácter fijo:
 - Salario base.
 - Gratificación voluntaria.
 - Complemento personal consolidado.
 - Complemento de puesto de trabajo.
 - Plus individual 6 por 100 retribución convenio.

Todos estos conceptos componen la retribución bruta anual fija; sirviendo de base para la determinación del precio hora extraordinaria.

- Conceptos de carácter variable:
 - Plus de nocturnidad.
 - Incentivo de producción/bolsa vacaciones/carencia incentivo.
 - Horas extraordinarias.
 - Plus de cuarto turno.
 - Bonus/gratificación extraordinaria/premios mejora continua.
 - Premios sugerencias.
 - Pluses individuales de naturaleza no salarial:
 - Plus de compensación.
 - Plus kilometraje/gastos.

10.3. Definición de conceptos fijos:

- a) Salario base: Es la percepción diaria o mensual que recibirá el/la trabajador/a por la prestación de sus servicios y conforme a su grupo profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este convenio y se percibirá por 14 pagas anuales, 12 ordinarias y dos extraordinarias.
Del nivel 1 hasta el 6, inclusive, el salario base será de carácter mensual; es decir, un importe bruto mes, y del nivel 7 al 10 el salario base será de carácter diario; es

decir, un importe diario multiplicado por el número de días naturales del mes que corresponda.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre serán de devengo y liquidación semestral (de 1 de enero a 30 de junio, la de julio; y de 1 de julio a 31 de diciembre, la de diciembre). En caso de que un/a trabajador/a que por causa de cese o incorporación a la empresa no haya completado el semestre, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda a ese semestre, en función del tiempo efectivamente trabajado. La fecha de abono de las pagas será la primera quincena de los meses de julio y diciembre, salvo causas de fuerza mayor que serán tratadas específicamente con el comité de empresa.

Las pagas extraordinarias estarán compuestas básicamente por treinta días de salario base. No obstante, serán respetadas íntegramente las condiciones superiores (gratificación voluntaria, complemento personal consolidado, 6 por 100 retribución convenio) que por este concepto y a título individual viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

- b) Gratificación voluntaria: El concepto de gratificación voluntaria comprende la diferencia entre la retribución fija bruta anual pactada con el/la trabajador/a y la retribución anual establecida en las tablas salariales vigentes hasta la firma del presente convenio. Este concepto se percibirá en 14 pagas anuales, 12 ordinarias y dos extraordinarias. Podrá este concepto ser compensable y absorbible, con la limitación indicado en el capítulo 2, artículo 4.

No están incluidos en este concepto los dos complementos fijos que se regulan en los siguientes apartados c) y d).

- c) Complemento personal consolidado: El personal que viniera prestando servicios para la empresa a 31 de diciembre de 2012, verá ajustadas sus retribuciones a la nueva estructura salarial prevista en el presente convenio, de modo que pasará a percibir los conceptos e importes previstos en las tablas anexas actualizadas para el grupo profesional al que queda asignado.

Realizado el referido ajuste, la diferencia que pueda resultar hasta alcanzar el importe del salario fijo anual percibido a 31 de diciembre de 2012, restado el importe de la gratificación voluntaria a que se refiere el apartado b) anterior, pasará a integrar este nuevo complemento salarial personal, consolidando su importe y sin que el mismo pueda ser objeto de absorción y compensación.

Este concepto se incrementará durante su vigencia en el mismo porcentaje que el salario base.

En el Anexo 1 se explica cómo se calcula y aplica este concepto.

Asimismo, este complemento se abonará distribuido en las 14 pagas anuales.

- d) Plus individual 6 por 100 retribución convenio: Este concepto se abonará con carácter individual a quienes vinieran percibiéndolo hasta la fecha del presente convenio y de acuerdo con las reglas de cálculo vigentes hasta la fecha.

10.4. Definición de conceptos variables:

- a) Plus de nocturnidad: Los/las trabajadores/as que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22.00 horas y las 6.00 horas del día siguiente percibirán este complemento cuyo importe se indica en el Anexo 4 (Tabla salarial), y que se actualizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 9.1 del presente convenio colectivo.

Si el número de horas de trabajo prestadas en el referido período de trabajo nocturno es inferior a cuatro, el complemento se percibirá por hora trabajada. Si es igual o superior a cuatro horas, se percibirá por toda la jornada.

Queda exceptuado del cobro de este complemento el personal contratado expresamente para prestar servicios en horario nocturno.

- b) Complemento de puesto de trabajo: Este complemento tiene carácter funcional y se percibirá en función del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que, si varía el puesto de trabajo o la forma de realizarlo, este complemento dependiendo de la circunstancia que lo motive podría dejarse de percibir. Si el cambio fuera estructural, el concepto no se percibiría; sin embargo, si el cambio fuera de carácter coyuntural el concepto se mantendrá.
- c) Plus cuarto turno: Los/las trabajadores/as que realicen jornadas laborales sujetos/as a los calendarios de cuarto turnos cobrarán este plus según los criterios establecidos en el acuerdo del 8 de diciembre de 2008.

- d) Incentivo de producción/bolsa vacaciones y carencia de incentivos: Se regulará según reglamento interno vigente.
Como mejora excepcional al reglamento de incentivos vigente, el personal contratado a partir del 1 de enero de 2013 tendrá derecho a percibir un 10 por 100 adicional al incentivo alcanzado, siempre que este supere el 100 por 100 del objetivo establecido para su grupo de trabajo.
- e) Horas extraordinarias: El abono de las mismas se realizará de acuerdo con los criterios establecidos en el momento de la firma del presente convenio colectivo; es decir, según los siguientes porcentajes:
- Sábados mañana y prolongaciones de jornada, con un incremento del 25 por 100 del precio hora, según retribución anual.
 - Sábados tarde, domingos y festivos, con un incremento del 40 por 100 del precio hora, según retribución anual.
- Bonus/gratificación extraordinaria/premios mejora continua/premios sugerencias: Se regulará según reglamento interno vigente, o aquel que pueda publicar la empresa en cada momento.
- f) Plus extrasalarial individual: Este concepto incluye las retribuciones de carácter extrasalarial percibidas a título individual a la firma del presente convenio, bajo los conceptos plus de kilometraje/gastos y plus compensación. En el recibo de salarios se especificará el nombre del plus al que se refiere.
Estos conceptos se seguirán percibiendo con carácter estrictamente personal en las condiciones pactadas individualmente y solo por aquellos que así lo vinieran percibiendo.

Art. 11. *Complemento de antigüedad*.—11.1. Todo el personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2013, no percibirá complemento de antigüedad con carácter indefinido.

11.2. El personal que viniera percibiéndolo con anterioridad, de acuerdo con las previsiones del convenio sectorial, consolidará el importe alcanzado a 31 de diciembre de 2012, actualizado a esa fecha, y continuará percibiéndolo en la cuantía alcanzada, pero sin generar nuevos quinquenios.

11.3. El importe del complemento de antigüedad consolidado formará parte del complemento personal consolidado.

Art. 12. *Incapacidad temporal*.—12.1. En caso de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o de contingencia profesional, se seguirá utilizando para ambos casos los criterios establecidos en el vigente artículo 45 del convenio colectivo de Siderometalúrgica, según el cual, en caso de accidente durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes “in itinere”), con baja superior a diez días, la empresa abonará a partir del undécimo día, inclusive, un complemento del 15 por 100 del salario convenio que se adicionará a lo que el/la trabajador/a perciba de la Seguridad Social o entidades colaboradoras como prestación de incapacidad temporal.

12.2. Las pagas extraordinarias se verán reducidas en el porcentaje proporcional a los días de IT, derivada de enfermedad común o accidente de trabajo en los que haya permanecido el/la trabajador/a de baja.

Capítulo VI

Política de igualdad

Art. 13. *Política de igualdad*.—Las partes firmantes del presente Convenio, están interesadas en desarrollar en sus ámbitos respectivos, medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

A este respecto, las partes se comprometen a cumplir lo establecido en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el capítulo III, del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria.—La comisión paritaria que actuará durante la vigencia del presente convenio estará compuesta por tres representantes del personal y por la representación que, en igual número, designe la empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- c) Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el convenio.
- d) Emitir informe previo a la interposición de conflicto colectivo, así como reunirse con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Mediación de conflictos.—Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

1. Mediante la firma del presente convenio colectivo, la empresa se compromete, siempre que la capacidad y la superficie productiva disponible lo permitan, a llevar a cabo la producción de grandes series en la planta de Loeches.

2. No obstante, la empresa se reserva la posibilidad de poder externalizar la ejecución de operaciones secundarias dentro del proceso, con o sin antecedentes históricos y cuya fabricación ofrezca escasa rentabilidad.

3. También la empresa se reserva la opción de poder optimizar los costes de otras áreas de actividad que no sean directamente productivas, externalizando los servicios correspondientes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Para la resolución de los conflictos que puedan surgir de inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, previa consulta de carácter obligatorio a la comisión paritaria del presente convenio, las partes someterán también sus discrepancias al Sistema de Solución de Conflictos Colectivos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo de “SaarGummi Ibérica” tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los/las trabajadores/as de “SaarGummi Ibérica” dentro de su ámbito de aplicación.

En Loeches, a 7 de noviembre de 2012, se firma el convenio colectivo de “SaarGummi Ibérica, Sociedad Anónima”.—Por parte de la empresa: Juan L. de Navascues Benlloch (director general), José María Díaz Varela Sanz (director Producción), José María Causín Sánchez (director Recursos Humanos).—Por parte del comité de empresa: Calixto García Gígorro (UGT), María Soledad Acebrón Gómez (CC OO), Francisco Salazar Montero (CC OO), Julián Díaz García (CC OO), Alonso Amate Martínez (CC OO), Francisco Díaz García (UGT), Alberto González Sánchez (SLTM), Josefa de las Heras Rubio (SLTM) y Carmen Montes España (SLTM).

ANEXO 1

RETRIBUCIÓN FIJA

SALARIO A 31/12/2012	SALARIO A PARTIR 01/01/2013
SALARIO BASE GRATIFICACIÓN VOLUNTARIA PLUS JEFE DE EQUIPO ANTIGÜEDAD 6% RETRIBUCIÓN CONVENIO COMPLEMENTO DE MEJORA DE PRODUCTIVIDAD COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO	SALARIO BASE (SEGÚN NUEVAS TABLAS) GRATIFICACIÓN VOLUNTARIA 6% RETRIBUCIÓN CONVENIO COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO COMPLEMENTO PERSONAL CONSOLIDADO: - DIFERENCIA DE TABLAS - PLUS JEFE DE EQUIPO - ANTIGÜEDAD - COMPLEMENTO DE MEJORA DE PRODUCTIVIDAD
TOTAL SALARIO BRUTO 2012 ACTUALIZADO A 31/12/2012	TOTAL SALARIO BRUTO 2013 REGULARIZADO

RETRIBUCIÓN VARIABLE

NOCTURNIDAD
HORAS EXTRA
PLUS DE 4º TURNO
PLUS COMPENSACIÓN
PLUS DE KILOMETRAJE
INCENTIVO/BOLSA VACACIONES
CARENCIA INCENTIVO
COMPLEMENTO POR GASTOS
BONUS/GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA/PREMIO
DE MEJORA
PREMIOS SUGERENCIAS

ANEXO 2

DESCRIPCIÓN FAMILIAS Y NIVELES

	FAMILIAS		
	Ingeniería	Fabricación	Soporte
Nivel	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas de desarrollo de los procesos y los productos.	Puestos cuyas funciones están directamente relacionadas con los procesos de producción	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas que prestan un servicio de soporte al resto de la organización: Financiero, RRHH, Logística, Ventas, Compras, Almacén, etc...
1	Planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de su área de influencia. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.		
2	Planifican, ordenan y supervisan los servicios, procesos y circuitos de trabajo. Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos técnicos y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los puestos incluidos en el nivel 1. Desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.		
3	Integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, con un amplio grado de autonomía. Responsabilidad de supervisión, según las especificaciones recibidas. Requieren amplios conocimientos técnicos en su función.		
4	Realizan de tareas complejas, que aún sin implicar mando, exigen un alto conocimiento técnico.		
5	Realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento con responsabilidad sobre los mismos, aún cuando están sujetos a supervisión.		
6	Ejecutan operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.		
7	Coordinan y supervisan el trabajo de un conjunto reducido de colaboradores en el ámbito industrial, bajo instrucciones precisas limitada por una supervisión constante. Responsabilidad total sobre la calidad del producto final.		
8	Realizan operaciones con grado medio de complejidad siguiendo un método de trabajo preciso y concreto sujeto a supervisión sistemática, que exigen conocimientos profesionales adecuados y responsabilidad en la calidad del producto final.		
9	Realizan operaciones sencillas, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.		
10	Realizan operaciones sencillas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.		

ANEXO 3

MAPA DE CONVERSIÓN DE CATEGORÍAS A NIVELES

Nivel	FAMILIAS		
	Ingeniería	Fabricación	Soporte
1	Director/a Industrial/Calidad	DIRECTORES/AS Director/a Producción Director/a Financiero Director/a Recursos Humanos Director/a Comercial	
2	INGENIERO/A Ingeniero/a Producto Ingeniero/a Proceso	RESPONSABLE DEPARTAMENTO Responsable Control de Proceso Responsable Planificación Responsable Logística Responsable Compras Responsable Contabilidad Responsable Ventas CONTROLLER Controller	
3		ENCARGADO/A Encargado/a Mantenimiento Responsable Medio Ambiente Responsable Matricero Responsable Extrusión Supervisor/a Acabados Responsable Almacén	
4	DELINEANTE Delineante Proyectista	TÉCNICO/A. MANTENIMIENTO Electricista Electricista/Electrónico Electromecánico Matricero	
5		TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A Asistente Oficiales Administrativos/as Logística Secretario/a TÉCNICO/A. LABORATORIO Técnico/a Ensayos TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN SENIOR Técnico/a Organización 1ª Técnico/a Organización 2ª	
6		TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN JUNIOR Auxiliar Organización ADMINISTRATIVO/A Auxiliar Administrativo/a Auxiliar Administrativo/a	
7		SUPERVISOR/A Oficiales 1ª Responsable Línea Responsable turno Acabados	
8		TÉCNICO/A OPERARIOS/AS Oficiales 1ª Oficiales 2ª Oficiales 3ª	ALMACENERO/A Almacenero/a Carretillero/a
9		OPERARIOS/AS SENIOR Especialistas	
10		OPERARIOS/AS JUNIOR Peones	

ANEXO 4

TABLAS SALARIALES SGI 2013

Colectivo	Nivel	RETRIBUCIONES			
		Tipo de salario	Bruto anual	Salario mensual/diario	Tabla nocturnidad 2013
MOI	1	Mensual	20.749,91 €	1.482,14 €	0,00 €
	2	Mensual	19.876,78 €	1.419,77 €	0,00 €
	3	Mensual	17.451,55 €	1.246,54 €	0,00 €
	4	Mensual	16.112,45 €	1.150,89 €	1,21 €
	5	Mensual	15.488,74 €	1.106,34 €	1,20 €
	6	Mensual	13.962,18 €	997,30 €	1,19 €
MOD	7	Diario	12.733,00 €	29,96 €	1,17 €
	8	Diario	12.345,40 €	29,05 €	1,13 €
	9	Diario	11.872,80 €	27,94 €	1,09 €
	10	Diario	11.475,00 €	27,00 €	1,05 €
Para salarios mensuales el bruto anual se divide en 14 pagas iguales. Para salarios diarios el bruto anual se divide en 425 días.					

(03/32.412/13)

