

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 24 de abril de 2019, 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 Saargummi Ibérica, S. A. (código número 28100442012013),*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Saargummi Ibérica, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 10 de enero de 2019; 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 24 de abril de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

I CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE SAARGUMMI IBÉRICA, S.A.**2019-2021****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, S.A.
- 1.3. Extenderá su vigencia durante 3 años a partir del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.
- 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 **Anexo1** se explica con detalle los conceptos que forman parte del salario bruto actual y su conversión al nuevo convenio.

Artículo 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.

Artículo 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 sólo regirá teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

CAPÍTULO II**COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL****Artículo 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

- 4.1. En el apartado de Compensación y Absorción las partes acuerdan las siguientes condiciones:
 - Para todo el personal de MOD (Mano de obra directa) y MOI (Mano de obra Indirecta), durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (2019-2021), que tenga un salario

por encima de lo establecido en el presente convenio colectivo no aplicará la Compensación Absorción.

- Para todo el personal que durante los años de vigencia del actual Convenio Colectivo (2019-2021), el conjunto de su retribución anual (SB + Salario Variable) sea igual o superior a 40.000.- Euros., los incrementos salariales pactados en este Convenio serán compensables y absorbibles en el 100% de los mismos.
- 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

Artículo 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 Art. 34 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 48 punto 3.

Artículo 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 5 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 60 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 trabajador
- 6.4. La suspensión del trabajo, pondrá en marcha dicha **BOLSA DE HORAS**, debiéndose comunicar con una antelación de 5 días. Para la recuperación efectiva de la misma, igualmente se notificará con una antelación de 5 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% 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, éstas no serán consideradas en ningún caso como extraordinarias.
- 6.7. La recuperación de la bolsa de horas estará limitada un máximo de 10 horas/jornada según lo establecido en el art. 34 E.T.

Artículo 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

Artículo 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 trabajadores 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 contratado a partir de 01 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 9 meses, **nivel 9**.
 - Personal con experiencia inferior a un año o inactividad contractual superior a 9 meses, **nivel 10**.
 - El personal indefinido o temporal del nivel 9, a partir del 1 de enero de 2016 que tenga de trabajo efectivo 24 meses pasará al nivel 8 de forma automática.
 - 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 12 meses efectivos. Una vez transcurrido este plazo será automáticamente reclasificado al nivel 9.

CAPITULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 9. CONDICIONES ECONÓMICAS- SISTEMA DE ACTUALIZACIÓN DE SALARIOS.

- 9.1. Las partes acuerdan se sometan a la revisión salarial anual que durante el período de vigencia del presente convenio se establezca en el convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, los **Conceptos de Carácter Fijo** abajo establecidos, así como aquellos **Conceptos de Carácter Variables** que a continuación se detallan :

- Plus de nocturnidad.
- Incentivo de Producción/Bolsa Vacaciones/ Carencia Incentivo
- Horas extraordinarias.

Artículo 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 Convenio
- Plus Individual
- 6% 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 4º 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 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 catorce pagas anuales, doce 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 (1 de enero a 30 de junio, la de julio, y 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 30 días de Salario Base. No obstante serán respetadas íntegramente las condiciones superiores (Gratificación Voluntaria, Complemento Personal Consolidado, 6% 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 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, doce ordinarias y dos extraordinarias. Podrá este concepto ser compensable y absorbible, con la limitación indicada 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.

Así mismo este complemento se abonará distribuido en las catorce pagas anuales.

- d) **Plus Convenio:** Este concepto, se abonará con carácter general a los niveles 8, 9 y 10 definidos en este convenio colectivo. El Plus Convenio, se crea como complemento del Salario Base y sirve para igualar la brecha salarial de los colectivos asignados a los niveles arriba indicados, y que en la actualidad no perciben el Complemento Personal Consolidado. Este concepto será abonado en 12 pagas.

Se establece para este **concepto** durante la vigencia del presente convenio trianual los siguientes incrementos adicionales a la revisión salarial anual que se establezca en el convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

2019	2020	2021
5%	4%	4%

- e) **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. Este concepto será abonado en 12 pagas.
- f) **Plus Individual 6% 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/as trabajadores/as que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 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) **Plus 4º turno:** Los/as trabajadores/as que realicen jornadas laborales sujetos los calendarios de cuarto turnos, cobrarán este plus según los criterios establecidos en el acuerdo del 8 de diciembre de 2008.
- c) **Incentivo de Producción/ Bolsa Vacaciones y Carencia de Incentivos:** Se regulará según Reglamento interno vigente.
- d) **Remuneración 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:

La compensación de la hora Extra será:

Horas Extras en jornada ordinaria y Sábados Mañana:

Incremento del 35% de su valor.

Horas Extras Sábados tarde/noche, Domingo y Festivos:

Incremento del 50% de su valor.

Para la determinación del valor de la hora Extra, se tomarán los siguientes conceptos retributivos:

- Salario Base anual.
 - Retribución Voluntaria anual.
 - Complemento Personal Consolidado anual
 - Complemento de Puesto de Trabajo anual
 - Plus Convenio anual (Niveles 8, 9 y 10)
 - 6% Retribución Convenio.
- e) **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 Extra salarial Individual:** Este concepto incluye las retribuciones de carácter Extra-salarial 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.

Artículo 11. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días laborables y se abonarán según las tablas salariales del presente convenio colectivo en vigor, más aquellos complementos "ad personam", y conceptos retributivos de naturaleza mensual.

En cuanto a la fijación y disfrute se podrán fijar períodos, preferentemente en verano, estando a lo establecido en el art. 38 del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que no empiecen los 1 ó 15 necesariamente tendrán que comenzar en lunes o en martes si fuera festivo el lunes.

Para los/as trabajadores/as que trabajen a prima o que perciban la carencia de incentivos se sumará a las cantidades expresadas anteriormente, el promedio de la prima o carencia de incentivo que hubiere obtenido cada trabajador/a en los tres meses últimos anteriores al disfrute. Abonado a través de la Bolsa de Vacaciones (abono en septiembre)

Los/as trabajadores/as que tuvieran una condiciones más beneficiosas, bien por pactos individuales o de cualquier naturaleza, seguirán disfrutando sus condiciones particulares en las que compensarán y absorberán las condiciones aquí pactadas.

Artículo 12. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

- 12.1 Todo el personal que ingrese en la empresa a partir del 1 de enero de 2013, no percibirá complemento de antigüedad.
- 12.2 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.
- 12.3 El importe del complemento de antigüedad consolidado formará parte del Complemento Personal Consolidado.

Artículo 13. PRIMA ANUAL DE NO ABSENTISMO.

- 13.1 Se establece para todo el personal de Mano de Obra Directa (MOD) que sea indefinida una Prima de NO ABSENTISMO, por un importe de 100.- Euros/año, en el supuesto de que en un año natural no falte a su puesto de trabajo más de 8 horas, según lo establecido en el artículo 43 del Convenio del Metal.

Artículo 14. INCAPACIDAD TEMPORAL.

- 14.1 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") la empresa abonará a partir del segundo día y hasta el trigésimo día inclusive, un complemento hasta el 100% del Salario Convenio que se adicionará a lo que el trabajador/a

perciba de la Seguridad Social o Entidades Colaboradoras como prestación de Incapacidad Temporal.

- 14.2 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 trabajador/a de baja.

CAPÍTULO VI

POLÍTICA DE IGUALDAD

Artículo 15. 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.

Se crea el Comité de Igualdad el cual gestionará las acciones a llevar a cabo, y que se estructuran en cuatro ejes:

- 1) Cultura y Comunicación.
- 2) Selección.
- 3) Formación y Desarrollo Profesional.
- 4) Prevención del Acoso.

Cuyos objetivos y acciones concretas se encuentran descritos en el texto del Compromiso de SaarGummi con la Igualdad de Oportunidades firmado a 25 de febrero de 2016

DISPOSICIONES FINALES

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:

Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el Convenio.

Emitir informe previo a la interposición de conflicto colectivo, así como reunirse con carácter previo a la adopción de cualquier medida de presión.

La Comisión Paritaria tendrá que reunirse en un plazo de 7 días desde que se instó su actuación, al igual que tendrá un plazo de 10 días para resolver desde que se reunió la comisión paritaria.

En caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la comisión paritaria cualquiera de las partes podrá optar por someter las discrepancias al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, respecto a la cuestión no resuelta en esta comisión paritaria de acuerdo a lo establecido en el art. 82.3 E.T.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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.

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.

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 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 trabajadores/as de SaarGummi Ibérica dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO 1

RETRIBUCIÓN FIJA ANTIGUO RECIBO	
Salario Base	TOTAL SALARIO BRUTO
Gratificación Voluntaria	
Plus Jefe de Equipo	
Antigüedad	
6% Retribución Convenio	
Complemento Mejora Productividad	
Complemento Puesto de trabajo	

RETRIBUCIÓN FIJA NUEVO RECIBO		
Salario Base (Según nuevas tablas)		TOTAL SALARIO BRUTO
Gratificación Voluntaria		
6% Retribución Convenio		
Complemento Puesto de trabajo		
Complemento Personal Consolidado (CPC)	El CPC incluye:	
	Diferencia de Tablas	
	Plus Jefe de Equipo	
	Antigüedad	
	Complemento Mejora Productividad	

RETRIBUCIÓN VARIABLE
Nocturnidad
Horas extra
Plus del 4º Turno
Plus Compensación
Plus de Kilometraje
Incentivo/Bolsa Vacaciones
Carencia Incentivo
Complemento por gastos
Bonus / Gratificación Extraordinaria / Premios de Mejora
Premios de Sugerencias

ANEXO 2
DESCRIPCIÓN FAMILIAS Y NIVELES

GRUPOS PROFESIONALES	FAMILIAS			
	INGENIERÍA	FABRICACIÓN	SOPORTE	INNOVACIÓN
	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas de desarrollo de los procesos y de 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...	Puestos cuyas funciones están directamente relacionadas con I+D+i
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, aun cuando están sujetos a supervisión.			
6	Ejecutan operaciones que aun 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
TABLAS SALARIALES SGI 2019

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIONES				
	TIPO DE SALARIO	BRUTO ANUAL	SALARIO MENSUAL DIARIO	TABLA NOCTURNIDAD 2019	PLUS CONVENIO
1	MENSUAL	22.530,86 €	1.609,35 €	NO REALIZAN	
2	MENSUAL	21.582,89 €	1.541,63 €	NO REALIZAN	
3	MENSUAL	18.949,41 €	1.353,53 €	NO REALIZAN	
4	MENSUAL	17.495,34 €	1.249,67 €	1,67 €	
5	MENSUAL	16.818,13 €	1.201,29 €	1,60 €	
6	MENSUAL	15.160,54 €	1.082,90 €	1,44 €	
7	DIARIO	16.000,00 €	37,65 €	1,52 €	
8	DIARIO	13.405,00 €	31,54 €	1,46 €	1.966,45 €
9	DIARIO	12.891,84 €	30,33 €	1,41 €	1.966,45 €
10	DIARIO	12.463,71 €	29,33 €	1,35 €	1.747,95 €

Para salarios mensuales el bruto anual se divide en 14 pagas iguales.

Para salarios diarios el bruto anual se divide en 425 días.

En Loeches a 10 de enero de 2.019, se firma el Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica, S.A. por:

EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS	FIRMA
Juan L. de Navascués Benlloch Director General	
Boris Miranzo Lazare Director Producción	
José M ^a Causín Sánchez Director Recursos Humanos	
Elena Guzmán de Lázaro Matey Técnico RRHH	

COMITÉ DE EMPRESA

NOMBRE Y APELLIDOS	SINDICATO	FIRMA
David Cabrera Granados Presidente del Comité	UGT	
José Luis Sánchez Avilés Secretario del Comité	SLTM	
Francisco Salazar Montero	CC.OO	
Julian Díaz García	CC.OO	
Alberto González Sánchez	SLTM	
M ^a Soledad Acebrón Gómez	CC.OO	
Carmen Montes España	SLTM	
Ana Belén Rodríguez Muñoz	UGT	
Maria Sagrario Cañamero Ávila	UGT	
José M ^a Palencia Garrido	CC.OO	
Purificación García Bachiller	UGT	
Manuel Amaro Pérez	SLTM	

(03/16.035/19)

