

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro) (Código número 28006941011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 23 de mayo de 2024; 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 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, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 14 de octubre de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA PLADUR GYPSUM, S.A.U.
FÁBRICA DE VALDEMORO (Madrid) 2022-2024****PREÁMBULO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 85. 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la Comisión Negociadora del presente Convenio, ha estado formada por dos representantes de la Dirección de Empresa y por nueve Representantes legales de las personas trabajadoras miembros del Comité de Empresa.

ACUERDOS**CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1º *Ámbito Territorial.* - El ámbito de este Convenio se concreta a la Compañía Mercantil PLADUR GYPSUM, S.A.U. y afecta a la fábrica de Valdemoro situada en la carretera de Andalucía, Km., 30,200 Valdemoro (Madrid).

Art. 2º *Ámbito Personal.* - El presente Convenio Colectivo afectará por tanto al personal adscrito a la Fábrica de Valdemoro, quedando excluido el personal perteneciente a los servicios centrales del Negocio de Pladur Gypsum y que coyunturalmente puedan estar ubicados en el Centro de Valdemoro, tales como: D. de Fábrica, D. Industrial, Escuela de Monitores, Compras, Planificación de la producción, Servicios de Atención al Cliente, Administración, Cobros y Créditos, Desarrollo de Negocio, RR.HH, Planificación y Control de Gestión, Dirección General, Dirección Comercial, Prevención, Medio ambiente y Marketing, que se seguirán rigiéndose íntegramente por el Convenio Colectivo Estatal del Sector de fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, en adelante Convenio Estatal del Sector. Además del personal comprendido en el Art. 1º 3 C de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3º *Ámbito Temporal.* - Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2022 hasta el 31 de Diciembre de 2024, entendiéndose prorrogado de año en año, de no ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o de sus prórrogas.

Respecto de las materias reguladas en el Art. 4 de este Convenio, para las que se acuerda un régimen jurídico específico de "ordenación normativa", su referencia se extenderá de acuerdo con lo establecido en dicho régimen y expresamente en lo que se refiere a incrementos salariales, entendiéndose como salariales todos los conceptos salariales del convenio incluido pluses, cláusulas de revisión de los mismos, y clasificación profesional (una vez realizada la conversión de acuerdo con lo establecido en el Art. 30 del presente convenio) estándose de forma específica y por remisión, a lo que se establezca en el Convenio Estatal del Sector.

Art. 4º *Prelación de normas y coordinación normativa.* -

1.- Al amparo del principio de autonomía de la voluntad de las partes que informa la vigente Legislación laboral, las normas contenidas en el presente Convenio respetan las condiciones laborales mínimas recogidas en el Convenio Colectivo del Sector, sometiéndose al mismo con respecto a ellas.

2.- En las siguientes materias se estará a la regulación recogida en el Convenio Colectivo del Sector:

- Incrementos salariales, entendiéndose como salariales todos los conceptos salariales del convenio incluido pluses, y cláusulas de revisión, aplicándose los incrementos que establezca el Convenio General Estatal del Sector con efectos retroactivos al periodo anual de referencia.
- Clasificación profesional. (quedando pendiente solo la conversión a grupos profesionales como se recoge en el art. 25 del presente Convenio)

3.- Las materias y normas que se relacionan a continuación tendrán el carácter de materias no afectadas en el ámbito del Convenio Colectivo propio de la fábrica de Valdemoro, quedando reguladas por lo que se establezca o pueda establecerse en el Convenio Estatal del Sector, acordando la consolidación, permanencia y extensión de vigencia de la regulación que actualmente establece el Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro, hasta que el Convenio Estatal del Sector alcance o mejore lo establecido en el Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro.

- Jornada anual máxima
- Licencias
- Contratación

4.- En aquellas materias reguladas por el Convenio Estatal del Sector y no reguladas en el presente Convenio, será de aplicación directa lo contemplado en el primero.

5.- Las partes reconocen expresamente que el contenido del presente Convenio respeta en su conjunto los contenidos mínimos del Convenio Estatal del Sector.

6- Cláusula de salvaguarda. - En el caso de que desapareciera el Convenio Estatal del Sector, se volvería a regular mediante Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro las materias que en este Convenio quedan afectadas por el primero.

Art. 5º Rescisión: La denuncia proponiendo rescisión deberá presentarse en el Organismo Competente, con la antelación señalada en el Art. 3º. En el último mes de vigencia, la parte que denuncie el Convenio entregará a la otra parte propuesta razonada del nuevo Convenio, quien, a su vez, y en el transcurso de la 3ª semana del mes de enero, presentará contrapropuesta del mismo, debiéndose iniciar las negociaciones en el mismo mes. Para deliberar con la Empresa un nuevo Convenio Colectivo o revisión del que estuviera en vigor, se formará una Comisión deliberadora, que, por la parte Social, estará formada por el Comité de Empresa, pudiendo integrar en dicha comisión, dos asesores libremente designados por la misma.

Art. 6º Compensación. - Las condiciones pactadas, compensarán en su totalidad a las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuera el origen, la denominación o forma en que estuvieran concedidas.

Art. 7º Absorción de mejoras. - Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras que puedan implicar variación en toda o alguna de las condiciones pactadas, únicamente tendrán aplicación práctica, si globalmente consideradas, superasen el nivel total del Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8º Condiciones más beneficiosas. - Las retribuciones pactadas en este Convenio, no afectarán a la persona trabajadora que, a la fecha de vigencia del mismo, percibiese cantidades superiores a las señaladas en este Convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Art. 9º Unidad de Convenio. - Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, por lo que, de no ser aprobado en su totalidad, el Convenio sería nulo y sin eficacia alguna, debiendo ser reconsiderado su contenido.

Art. 10º Comisión de Interpretación. - Para la recta interpretación y vigilancia de la ejecución de lo pactado en este Convenio, se creará una Comisión Paritaria, en un plazo de 15 días a partir de la fecha de la comunicación de la Resolución Aprobatoria, compuesta hasta tres miembros de cada una de las partes.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 11º Definición. - Se entiende por estudio del trabajo ciertas técnicas y, en particular, el estudio de métodos y la medición del trabajo, que se utilizan para examinar el trabajo humano y que llevan sistemáticamente a investigar los factores que influyen en la eficiencia y economía de la situación estudiada, con el fin de efectuar mejoras.

Art. 12º Competencia. - La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

No obstante, todo lo que implique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la Empresa deberá notificar a la Representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima de 15 días con acreditación de las causas que justifique dichas modificaciones. Quedando abierto un plazo de consultas no superior a 15 días, que de no concluir con acuerdo se estará a lo que marque la legislación vigente en esta materia.

Art.13º Cometidos. - La organización del trabajo comprende los cometidos siguientes:

- a) Estudio de métodos operatorios.
- b) Determinación del standard de incentivos correspondientes.
- c) Establecimiento de los procesos de fabricación.
- d) Fijación de los índices de desperdicios de materiales.
- e) Establecimiento del sistema de cálculo de eficiencias obtenidas.
- f) Fijación del standard incentivo para preparaciones de máquinas o puestos de trabajo.
- g) Distribución y organización de puestos de trabajo.
- h) Fijación de los elementos auxiliares (herramientas, útiles, accesorios, etc.) necesarios para la producción.
- i) Establecimiento de un sistema de retribución por incentivo, tanto para trabajos directos como indirectos.
- j) Cálculo de cargas y capacidades de máquinas y necesidades de mano de obra.
- k) Controlar el cumplimiento de las programaciones en producción.
- l) Controlar la producción.
- m) Establecer cualquier sistema que permita aumentar la productividad según la legislación vigente.

Art. 14º Cambio de puesto de trabajo por organización. - La Empresa podrá efectuar cambios del personal a puestos distintos del habitual, cuando así lo exija la organización del trabajo o la buena marcha de la producción, dentro de la misma fábrica de Valdemoro y siempre que no perjudique su formación profesional.

Cuando a la/s persona/s trabajadora/s se le cambie de puesto de trabajo o sección por un periodo superior a 45 días y con una antelación mínima de una semana (o 15 días), la Empresa informará a la Representación legal de las personas trabajadoras, las causas de dicho cambio pudiendo el Comité de Empresa hacer las alegaciones que crea oportunas.

Art. 15º Trabajos de superior categoría. –

1. Si el cambio es a un puesto de superior categoría, la persona trabajadora percibirá, además de su salario, la diferencia retributiva entre la que corresponde al nuevo puesto de trabajo y su categoría excepto en períodos menores de cuatro horas como en el caso de suplencias por bocadillo y necesidades personales.

2. En el caso de que el cambio sea a un puesto de categoría de mando, la vacante se proveerá antes de transcurridos seis meses o de tres en el resto de las vacantes; en este último caso se seguirá los criterios de la Comisión de Empleo.

3. Si en el citado período el puesto estuviese desempeñado por una misma persona trabajadora, sin haberse iniciado el trámite establecido en la Comisión de Empleo, transcurrido el mismo, dicha persona trabajadora, a voluntad propia, podrá ascender automáticamente a la categoría asignada al puesto, o volver al que ocupaba con anterioridad.

4. En el caso de que ninguna persona trabajadora de los que ocupasen el puesto, estuviera en las condiciones citadas en el punto anterior y la Empresa, transcurrido el período de tres meses sin resolución por la Comisión de Empleo, ninguna persona trabajadora estará obligada a cubrir el mismo.

5. El período de seis o tres meses no será aplicable en los casos de sustituciones por enfermedad, accidente, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa y excedencias (forzosa, razones familiares o fuerza mayor), en los cuales la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 16º Trabajos de inferior categoría. –

1. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional, seguridad y salud. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todas las personas trabajadoras de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se le asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se retribuye.

CAPÍTULO III**RÉGIMEN DE TRABAJO**

Art. 17º Horario de trabajo. - La jornada de trabajo en la fábrica de Valdemoro, será de 40 horas semanales de lunes a viernes. No obstante, por pacto individual y voluntariamente, la jornada semanal podrá ser de lunes a domingo, respetando el descanso reglamentario de dos días consecutivos, salvo en los casos contemplados en el Art. 18. La distribución será la siguiente:

Técnicos y Administrativos

LUNES A JUEVES	Mañana de	7:30 a 13:30 h.
	Tarde de	15:00 a 17:30 h.
VIERNES	Mañana de	7:30 a 13:30 h.

En este grupo, las personas de **almacén de Fábrica** hacen horario de 7:00 a 15:00 h. y de 15:00 a 23:00 h. con rotación semanal, salvo el que tenga expresamente jornada partida.

Asimismo, los encargados de producción tienen asignados los turnos que se establecen para la producción.

Producción, Mantenimiento y Laboratorio:

Turno de mañana, de 7:00 a 15:00 h.
Turno de tarde, de 15:00 a 23:00 h.
Turno de noche, de 23:00 a 7:00 h.

Almacenes de Fábrica:

Turno de mañana, de 7:00 a 15:00 h.
Turno de tarde, de 15:00 a 23:00 h.
Turno central, de 9:30 a 17:30 h. (Almacenes y Logística)

Art. 18º Calendario Laboral. -

1. Para el personal de esta Factoría, los días laborables serán los señalados en el calendario que se pacte para cada año en concreto y los días reales de trabajo, serán los laborables indicados menos los comprendidos en el período de vacaciones de cada persona trabajadora.

2. La jornada laboral para todo el personal, una vez descontado el periodo de vacaciones, será de 1.736 horas en cómputo anual, disponiendo, además, cada persona trabajadora de dos días de libre disposición, que se disfrutarán en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año. Las fechas de disfrute las fijará el interesado/a comunicándolo al/la mando respectivo con una semana de antelación y será concedida salvo, que,

por la coincidencia del número de personas trabajadoras interesadas en la misma fecha, no se garantice la actividad. La retribución de estos dos días será por los mismos conceptos incluidos en la retribución de las vacaciones.

La jornada tendrá veinte minutos de descanso, dentro de las tres horas centrales de la jornada, para el personal que trabaja en jornada de ocho horas continuadas, computable como tiempo trabajado, sin que esto suponga interrupción de la actividad, fijándose a tal efecto los turnos necesarios en las distintas secciones.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio la jornada anual permanecerá en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzada, en cómputo anual, por la jornada máxima anual del Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

3. Los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, además de los legalmente establecidos, serán considerados como días no laborables. Los días de ajuste que resulten, para cada año concreto, se fijarán a principios de cada año, una vez conocido el calendario anual de fiestas.

4. Para el régimen de trabajo de lunes a domingo, se contemplarán como no laborables los siguientes días:

- 1, 5 y 6 de enero.
- El Jueves y Viernes Santo.
- 1 de mayo.
- El día 12 de octubre.
- 6, 24,25 y 31 de diciembre.

5. Los días festivos (fiestas nacionales, autonómicas y locales) dentro de la jornada anual que cada año se asignen como laborables, para el personal con régimen de jornada que refleja el punto anterior en los calendarios laborales, se compensarán económicamente en las cuantías establecidas en el Art. 20.7, con libranza.

6. El calendario y organización de turnos será de ciclos de 35 días para cada periodo anual comprendido entre el 1º de enero al 14 de junio y desde el 1 de octubre al 31 de diciembre y de ciclos de 28 días desde el 15 de junio al 30 de septiembre. Los días que falten para alcanzar la jornada anual se aplicaran disminuyendo descansos en el ciclo de 35 días hasta alcanzar los días laborables pactados, que actualmente son 217 días/año. Como consecuencia de ello, en el ciclo de 28 días hay periodos de trabajo que se descansan un día y medio, y excepcionalmente el ciclo de 35 días, hasta completar la jornada anual pactada.

Si por necesidades de producción se tuviera que pasar a cuatro equipos, el régimen de trabajo y ciclos de rotación será el que figura en el **ANEXO 2**. Ello supone que en este régimen de trabajo el personal afectado no trabajará más de cinco días consecutivos y descansará como mínimo un fin de semana al mes. En este régimen de cuatro equipos no se trabajarán los días festivos (FIESTAS NACIONALES, AUTONOMICAS Y LOCALES) dentro de la jornada anual pactada. Los días de exceso que resulten en su caso, tras lo anterior, se aplicarán a puentes y fines de semana de forma que, entre el 15 de junio y el 30 de septiembre no se trabaje ningún fin de semana.

En el mes de noviembre, la Empresa organizará los turnos de trabajo de tal forma que los equipos de trabajo disfruten, al menos de un fin de semana libre al mes. Así mismo se establecerá el correspondiente calendario de trabajo para estos equipos.

Si en el transcurso del año fuera necesario cambiar a distinto régimen del que se viene funcionando, se comunicará al Comité de Empresa con un mes de antelación a efectos de poder transmitir la opinión de los afectados y adaptar el calendario en lo posible.

7. Al personal que actualmente tiene régimen de jornada de lunes a viernes, que bajo criterios de necesidad se le proponga el cambio de régimen de lunes a domingo, y que acepte este cambio, se le abonará en concepto de indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la cantidad mínima de 5.821,55 €,., ello sin perjuicio de las compensaciones económicas establecidas para este régimen de trabajo.

Art. 19º Turnos. - Por necesidades de la Empresa, cualquier Encargado/a u Operario/a vendrán obligados a efectuar trabajo a turno.

La rotación de los turnos, en los trabajos que se realicen en este régimen, se practicará por periodos mínimos de una semana respetando en todo caso el orden de rotación: tarde, mañana, noche, siempre que se trabaje a tres turnos.

La persona trabajadora a turno, salvo que lleve 9 horas en el puesto de trabajo, se compromete a no abandonarlo hasta ser sustituido por su relevo o por la persona que designen sus jefes.

El tiempo que exceda de su jornada, si es superior a un cuarto de hora, será abonado como extraordinario en fracciones de quince en quince minutos.

Art. 20º Trabajos extraordinarios. -

1. En los casos en que la Empresa, por razones urgentes y para los trabajos imprevistos, solicitara realizarlos fuera de la jornada normal, en días laborables, el personal aceptará y se comprometerá a realizarlos, sin que en total pueda exceder de cuatro horas efectivas de trabajo al mes, o veinticuatro horas al año.

2. En este sentido, aquellos trabajos que se realicen fuera de la jornada en días laborables serán compensados mediante la libranza de las horas realizadas. Dicha libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el interesado/a y el/la Mando respectivo, computándose por jornadas completas, siempre que sea posible.

El personal que realice horas extraordinarias no comprendidas en la libranza, se le abonarán de acuerdo con el baremo detallado en el **ANEXO 1 columna 9**.

3. Dada la distribución de nuestro calendario laboral y las peculiares características de nuestra actividad, el personal cuyos servicios sean necesarios, deberán trabajar los días no laborables que la Compañía estime necesario. Las personas trabajadoras que sean requeridos para estos trabajos solamente vendrán obligadas a ello dos días al mes no pudiendo ser consecutivos.

4. Los servicios indicados en el párrafo anterior, serán cubiertos preferentemente con personal voluntario entre el capacitado para ello. Si esto no fuere suficiente, serán cubiertos por el resto de las personas trabajadoras capacitadas por turno, procurándose que estos trabajos se asignen de una manera equitativa y proporcional entre todas las personas trabajadoras afectadas.

Las personas trabajadoras que libremente o por designación cubran estos servicios en días no laborables, serán compensados mediante libranza y percibiendo las cantidades señaladas en el **ANEXO 1 columna 7**.

Esta libranza se fijará de mutuo acuerdo entre el interesado/a y el/la Mando respectivo, sin que durante el mes estos trabajos puedan exceder de dos jornadas, entendiéndose que las jornadas de trabajo serán de seis horas y la compensación de libranza será de 8 horas.

En todo caso, las personas trabajadoras deberán concluir como máximo a las 13,30 horas y excepcionalmente a las 14,00 horas.

5. En los casos que no se vea afectado el proceso productivo, la persona trabajadora previo acuerdo con el/la Mando correspondiente, podrá solicitar el descanso anticipadamente a los trabajos extraordinarios que puedan surgir.

6. Las cantidades a percibir sin libranza que se detallan en el **ANEXO 1 columna 8**.

7. Los trabajos extraordinarios a que se refiere este artículo, cuando sean para producción y relacionados con la misma, la duración de la jornada será de 8 horas, percibiéndose las cantidades que se detallan en el **ANEXO 1 columna 5 u 6** en función de que exista o no libranza.

8. La retribución de domingos y festivos no podrá ser inferior a lo recogido en el Art. 47 RD 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso.

Art. 21º Vacaciones. -

1. Veintidós días laborables retribuidos, no sustituible por compensación económica, a razón de Salario Base, Plus Convenio Sectorial, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus jornada, Plus de Actividad y Plus de Puesto de los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones y la media aritmética del Plus nocturno percibido durante los tres meses anteriores.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, todo ello de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

2. El personal ingresado en el año, disfrutará la parte proporcional que le corresponda, computando el tiempo transcurrido desde el día de su ingreso hasta fin de año.

3. Al personal que cese se le descontará de la liquidación lo que haya percibido de más, por mayor número de días disfrutados que los que le correspondiera.

4. Las vacaciones se disfrutarán en el periodo del 15 de Junio al 30 de Septiembre.

5. Las personas trabajadoras podrán partir las vacaciones en dos turnos de quince días como mínimo, uno de los cuales deberá coincidir necesariamente con el periodo fijado en el punto anterior. En los casos en que las personas trabajadoras estén afectos a la fábrica de Valdemoro con cierre anual por vacaciones, será obligatorio para estos disfrutarlas íntegramente en dicho periodo de cierre.

6. Quienes por necesidades de la Empresa se vean obligados a disfrutarlas fuera del periodo obligatorio, percibirán una "Gratificación por vacaciones" por cada día laboral disfrutado fuera del periodo establecido, cuyo importe figura en el **ANEXO 1**, además de:

- Si se disfrutaran en los dos meses inmediatos anteriores o posteriores: dos días laborables.
- Si se disfrutaran en el resto del año: cuatro días laborables.
- Las personas trabajadoras incluidas, por necesidades de la Empresa, en el punto 5, percibirán la mitad de estas compensaciones.

7. El programa de vacaciones se comunicará por escrito tanto a las personas trabajadoras como al Comité de Empresa antes del día 30 de Abril.

8. En lo referente a pago de anticipo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 22º Licencias. – Se consideran permisos retribuidos los siguientes:

1. Matrimonio de la persona trabajadora o registro de la pareja de hecho: Quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior a la fecha de celebración.
2. Nacimiento de hijas/os: Nacimiento de hijas/os: 5 días solo para el caso que la persona trabajadora no se acogiera al derecho.
3. Defunción del cónyuge o pareja de hecho registrada: Seis días.
4. Defunción padres o hijas/os: Cuatro días.
5. Defunción abuelos, nietos o hermanos: Tres días.
6. Defunción padres, hijos o hermanos políticos: Tres días.
7. Defunción de tíos: un día natural.
8. Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo máximo será de seis días. En caso de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá que acreditar y justificar la realidad del desplazamiento a provincia distinta a la de su residencia habitual.

1. Bodas de hijos, hermanos, padres y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad: El día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado 7.
2. Por traslado del domicilio dentro de la provincia, dos días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábiles), y cuatro días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábil) si es fuera de ella.
3. Exámenes de estudios en Centros Oficiales: El tiempo necesario.
4. Para el cumplimiento indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el presente Convenio siguiente. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE y pasaporte.
5. La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de este. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la persona trabajadora titular del derecho, que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra.

Será de aplicación, a efectos de desplazamiento en las licencias, lo previsto sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores.

En los casos anteriores citados, excepto el del matrimonio, las licencias establecidas podrán ser ampliadas previo justificante y a juicio de la Dirección y el Comité de Empresa.

Para el resto de los permisos, se estará a lo dispuesto el Convenio General del Sector.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio las licencias permanecerán en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzadas, por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

La remuneración efectiva de estas licencias se compondrá de los siguientes conceptos: Salario Base, Plus actividad, Plus Convenio Sectorial, Plus jornada, Complemento personal consolidado y Plus Nocturno, y cualquier otro que se hubieran devengado de haber prestado trabajo efectivo el día del permiso, por día natural o laborable, según corresponda.

Art. 23º Faltas y sanciones. - Además de las faltas contempladas en el Convenio Estatal de Sector, se considerará como grave el incumplimiento de alguno de los deberes derivados del presente Convenio, pudiendo ser aplicada, en consecuencia, alguna de las sanciones estipuladas en dicha reglamentación para tales faltas.

Serán contempladas con especial interés las acciones contrarias a las órdenes e instrucciones escritas emanadas de/la Mando y/o del Comité de Empresa.

En las faltas que puedan dar origen a sanciones graves o muy graves, el Comité de Empresa tendrá audiencia, debiendo elaborar un informe en el plazo de 72 horas.

En el supuesto que, por la naturaleza de los hechos, a juicio de la Dirección de Empresa, sea necesario adoptar medidas inmediatas, estas se tomarán sin perjuicio de la ulterior audiencia al Comité de Empresa, para la calificación definitiva de la falta.

En el supuesto de una inmediata prescripción de la falta, la sanción podrá aplicarse sin perjuicio de la posterior audiencia e informe del Comité de Empresa.

Art. 24º Personal de capacidad disminuida. - La persona trabajadora, cuya capacidad por edad o por cualquier otra causa se viera disminuida, y como tal fuera reconocido por el Servicio de Prevención, aceptará los reconocimientos y dictámenes pertinentes del Tribunal de Valoración de Incapacidades.

A su vez, la Empresa, con el visto bueno del Comité de Empresa, destinará a estas personas trabajadoras, a trabajos adecuados a su situación, siempre que existiera y no impliquen incremento de

plantilla, tales como los ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, asignándole la categoría y el salario correspondiente al nuevo puesto.

La Empresa efectuará el seguimiento médico necesario, a través del Organismo Oficial especializado en la enfermedad profesional de los trabajadores provenientes de Fibrotubo Fibrolit, S.A., que causen baja por Invalidez Permanente Total derivada de dicha enfermedad, siempre que este seguimiento se acepte por parte de dicho Organismo de Seguridad Social. Igualmente efectuará dicho seguimiento en los que se refiere a la posible nueva calificación de invalidez señalada y en los plazos establecidos legalmente para su revisión.

PLADUR GYPSUM, S.A.U. se compromete a seguir efectuando los reconocimientos médicos correspondientes a todas las personas trabajadoras provenientes de Fibrotubo-Fibrolit, S.A. o de otras empresas del Grupo a petición del interesado y previa justificación documentada de la procedencia de dichos trabajos, en las condiciones previstas en el Reglamento sobre trabajos con riesgo de amianto.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 25º Principios generales. - En materia de grupos profesionales es de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo del Sector, sin perjuicio de la creación de una Comisión para adaptar la Clasificación Profesional aprobada en el Sector a nuestra fábrica de Valdemoro, que realizará una tabla de conversión definitiva de niveles a grupos profesionales según los parámetros y plazos de la Clasificación Profesional del Convenio General Estatal del Sector de Yesos. Dicha conversión se realizará entre el cuadro relacionado en el Anexo 3 (niveles) del Convenio Colectivo de Pladur Gypsum, S.A.U. Fábrica de Valdemoro y la Tabla orientativa de Clasificación Profesional aprobada por el Sector. Sin que ello suponga menoscabo alguno en los distintos niveles dentro de las tablas salariales. Una vez realizada la conversión, se considerará materia con remisión al Convenio del Sector no regulada en el ámbito del presente convenio de empresa.

Art. 26º Grupos profesionales. - Todo el personal afectado por este Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que presten, quedará integrado en una determinada división funcional y a un grupo profesional según la estructura y criterios definidos y aprobados en el Convenio General del Sector.

Art. 27º.- Definición y funciones. - Las definiciones y funciones de los distintos grupos profesionales serán de acuerdo a los criterios establecidos en el Convenio General del Sector. Los distintos cometidos asignados a cada grupo son clasificativos dentro de los generales cometidos propios de su respectiva competencia profesional.

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN - EMPLEO

Art. 28º.- Principios Generales. - Las partes negociadoras del presente Convenio coinciden en la necesidad de dar una mayor estabilidad al empleo, adecuándolo permanentemente a las necesidades derivadas del Plan estratégico. Con este fin se crea la Comisión de Empleo, compuesta por 2 representantes de cada una de las partes a la que la Dirección informará de los siguientes aspectos:

- a) Plan de Empleo anual previsto en presupuesto
- b) Perfiles de los puestos a cubrir
- c) Tiempo de duración de estos empleos
- d) Necesidades, en su caso, de desvinculaciones

Será objeto de esta Comisión, el estudiar y proponer:

- a) Las fuentes de reclutamiento
- b) Criterios de selección
- c) Cumplimiento de normativa legal de contratación
- d) Sugerencias al Plan de Empleo anual
- e) Promoción interna

La Dirección se reserva los criterios de selección y evaluación del personal con mando, comprometiéndose a dar la información a esta Comisión de las decisiones adoptadas sobre este colectivo.

Art. 29º.- Contratación. - Será de aplicación en materia de contratación lo contemplado en Convenio Estatal del Sector sobre esta materia, a excepción de la indemnización por extinción de

contratos temporales causales que será del cuatro y medio por ciento (4,5%), de la totalidad de las remuneraciones percibidas durante la vigencia del contrato exceptuando los conceptos de trabajos extraordinarios, horas extraordinarias y Plus distancia y transporte.

De acuerdo con lo contemplado en el art. 4º.3 de este Convenio la contratación permanecerá en los términos desarrollados en este punto hasta ser alcanzada, por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo a partir de ese momento su evolución.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIÓN

Art. 30º Principios generales. - La retribución pactada en este Convenio es superior en su conjunto a la establecida en el Convenio Estatal de Sector, para la Comunidad de Madrid. Los conceptos y su regulación son los que se relacionan a continuación. De acuerdo con lo contemplado con el Art. 4º.2 de este Convenio, sus incrementos y revisiones, serán los que establezcan el Convenio Estatal del Sector con efectos retroactivos al periodo anual de referencia.

- I. Salario Base.
- II. Complementos:
 - a) Personales:
 - Plus de Convenio Sectorial
 - Complemento personal consolidado
 - b) De puesto de trabajo:
 - Plus de Puesto de trabajo
 - Nocturnidad
 - Plus Jornada
 - c) Calidad o cantidad de trabajo:
 - Plus Actividad
 - Plus de mejora de la productividad
 - d) Vencimiento superior al mes:
 - Gratificaciones Extraordinarias
- III. Indemnizaciones y suplidos:
 - Plus distancia y transporte
 - Plus Desarrollo Valdemoro

Art. 31º Conceptos retributivos. -

I. Salario Base. - Es el que corresponde por jornada completa a cada persona trabajadora por su Nivel asimilado, y cuyos importes se recogen en el **ANEXO 1 columna 1**.

Cuando la jornada sea inferior a la completa establecida por Norma general o Convenio, las remuneraciones se reducirán proporcionalmente, salvo que expresamente se indique en algún punto del presente convenio, que alguna "jornada reducida" haya de tener consideración de "jornada completa".

II. Complementos:

a) Complementos Personales:

- **Plus Convenio Sectorial.** - Como compensación a los derechos pasados y futuros de la antigüedad, se crea este concepto cuyo valor para cada nivel asimilado sea cual sea su fecha de ingreso, será el que figura en **ANEXO 1 columna 2**.

Por la modificación de la estructura salarial, el personal que, por la compra del derecho de antigüedad, ya realizada en su día, percibiera mayor importe, se le incluirá la diferencia en el complemento personal consolidado.

- *Complemento personal consolidado.* - El personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005 y que se recoge en acta nº 3 de fecha 18 de Diciembre de 2019, percibirá un Complemento personal consolidado, cuyo importe será el resultante de la fórmula de cálculo detallada en la Disposición final Quinta. Este concepto se percibirá por día natural y tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

b) Complementos de Puesto de trabajo:

- *Plus de Puesto de Trabajo.* - Con el fin de compensar la complejidad y las condiciones del puesto de trabajo, se abonará este plus, por día efectivo de trabajo, a las personas trabajadoras que desempeñen sus tareas en los puestos y con los valores que se recogen en el **ANEXO 1**. Las partes firmantes acuerdan que el Plus de Puesto es materia salarial incluida en el Art. 4 del Convenio Colectivo de la Fábrica de Valdemoro de Pladur Gypsum, S.A.U. por lo que su evolución económica quedará sometida a lo que se establezca expresamente en el Convenio Colectivo del Sector.

- *Nocturnidad.* - Se percibirá este Plus por día efectivo de trabajo y por las horas trabajadas entre las veintidós y las siete horas. Su importe se establece en **ANEXO 1 columna 10**.

- *Plus de jornada.* - El personal con jornada semanal de lunes a domingo percibirá una cantidad, incluido el periodo de vacaciones, cuyo importe será el que figure en **ANEXO 1** tanto si se trabajase a cuatro o cinco equipos.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

- *Plus Actividad.* - La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por los niveles asimilados a los que pertenece cada persona trabajadora y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes. Su importe figura en el **ANEXO 1 columna 3**.

- *Plus de mejora de la productividad.* - Este concepto tiene como objeto compensar a las personas trabajadoras por alcanzar y/o mejorar los objetivos en el campo de la productividad, su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y lo percibirá todo el personal que este de alta en la empresa del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Se abonará en el primer trimestre del año siguiente. No queda afectado por este Plus, el personal que tenga retribución anual pactada.

Para el cálculo se computará la masa salarial de todo el personal con derecho a percepción de este Plus, descontando las horas extras y los festivos.

Sobre el resultado del cálculo anterior se aplicará el porcentaje obtenido según los parámetros indicados a continuación y la cantidad resultante se distribuirá linealmente entre el personal con derecho a percepción.

A partir del año 2019, este plus se revisará anualmente firmando un acta que recoja los objetivos para cada año.

El porcentaje máximo a percibir por este concepto para el año 2023 y 2024 será hasta el 2% de la masa salarial antes descrita, según la valoración y del grado de cumplimiento de los objetivos acordados anualmente

d) Vencimiento superior al mes:

- *Gratificaciones extraordinarias.* - Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad serán para todo el personal afectado por este Convenio, de 30 días de salario base, 30 días de Plus de Convenio Sectorial, 30 días de Complemento personal consolidado quien lo tuviere, 21 días de Plus Actividad, 22 días de Plus transporte (a partir del 2017), 21 días de Plus de Puesto de trabajo, al importe de "resto de puestos" recogido en el **ANEXO 1** para todo del personal. Se abonarán el 14 de julio y el 15 de diciembre, respectivamente.

El tiempo de devengo de dichas pagas será:

- Paga de Julio: del 1 de enero al 30 de junio
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá las gratificaciones en proporción al tiempo servido durante el mismo, por lo cual la fracción del mes se contará como una unidad completa.

III. Indemnizaciones y suplidos:

- *Plus distancia y transporte.* - A todo el personal afecto al presente Convenio de la fábrica de Valdemoro, se abonará este Plus, por día efectivo de trabajo, y su valor será el indicado en el **ANEXO 1 columna 4.**

- *Plus desarrollo Valdemoro.* -. El importe a partir del 2023 será de 825 € bruto anual por persona y cuyo abono será de una sola vez en la nómina de septiembre de cada año.

Este concepto no será absorbido ni compensado y se revalorizará con los incrementos salariales generales que se pacten para el salario bruto en el Convenio del Sector de Yesos y Escayolas.

CAPÍTULO VII

ACCIÓN SOCIAL

Art. 32º Fondo para préstamos reintegrables. -

1. La Empresa destina hasta un máximo de 36.417 € para el año 2023 y para el año 2024 de 37.874€.
2. Toda persona trabajadora afectada por este Convenio, podrá solicitar razonablemente previo justificante, hasta un máximo de 3.000€ a reintegrar en un plazo máximo de treinta meses considerándose como tal las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre. Los impuestos y cotizaciones que lleve aparejado estos préstamos legalmente serán por cargo de la persona trabajadora.
3. La solicitud deberá ser cursada a la Dirección, la cual solicitará preceptivamente información al Comité de Empresa y a la Dirección funcional donde preste los servicios el solicitante.

Cuando cualquiera de estos informes fuera negativo, decidirá la Dirección con el Comité de Empresa.

Art. 33º Indemnizaciones a jubilados. - Al personal que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, se le concede una indemnización de 10.000 € para los años 2023 y 2024.

Art. 34º Indemnización al personal que cause baja por invalidez. - Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán de la empresa, con carácter de indemnizaciones complementarias, en los supuestos que se detallan, las cuantías económicas que para cada uno de ellos se indican a continuación:

1. En los supuestos de muerte e incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 10.996 €. Este importe se mantendrá hasta que sea alcanzado por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo posteriormente su misma evolución.
2. En los casos de muerte o incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad de 42.000 € para los años 2023 a 2024. En relación a esta contingencia el Comité de Empresa será informado del hecho causante y de la persona trabajadora que cause baja por invalidez.

Dichas indemnizaciones cubrirán la totalidad de las mismas que pudieran derivarse del normal funcionamiento de la empresa en cuanto a la obtención de su objeto social, siempre que en ello no medie negligencia de la misma o infracción de precepto alguno en materia de Seguridad y Salud o de norma alguna de derecho laboral.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes la persona trabajadora fallecida hubiese declarado beneficiario, y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

En cuanto a la fecha de fijación del hecho causante, se estará en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el organismo competente. Lo dispuesto en el presente artículo, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del

convenio, no obstante, lo anterior, su vigencia se extenderá, una vez finalizada la del convenio, hasta que éste último haya sido sustituido por otro.

Art. 35º Transporte del personal. - La empresa mantiene su compromiso de sufragar los gastos de transporte del personal operario cuya antigüedad sea anterior al 1-1-95, residente en Valdemoro, Ciempozuelos, Seseña, Titulcia y Aranjuez.

Art. 36º Asistencia a personas con discapacidad mental. - Se concede una aportación económica mensual, recogida en el **ANEXO 1**, por hijo y cónyuge con discapacidad de las personas trabajadoras que los tengan a su cargo y estén reconocidos como beneficiarios por el I.N.S.S.

Art. 37º Complemento en caso de I.T.- (Pago por Incapacidad Temporal).

En los casos de Incapacidad Temporal con parte de baja médica, la Empresa abonará el 25% del Salario base, Plus Convenio Sectorial, Plus actividad, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus transporte/distancia en los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo desde el primer día y se abonará el 25%, siempre que ello no suponga más del 100% de los conceptos citados más la indemnización correspondiente.

Art. 38º Gratificación por matrimonio o pareja de hecho - El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita, si continúan prestando sus servicios en la Empresa, percibirán una donación que se recoge en el **ANEXO 1**, siempre y cuando tengan un año de antigüedad.

Art. 39º Familia numerosa. - Los titulares de familia numerosa percibirán una gratificación con carácter de asistencia social, cuya cuantía se recoge en el **ANEXO 1** por cada uno de los meses del año.

CAPÍTULO VIII

ACCIÓN SINDICAL DE LA EMPRESA

Art. 40º Secciones Sindicales. Comité de Empresa. Derechos y Garantías. -

1. Las Centrales Sindicales que tengan la consideración de Sindicatos más representativos, así como las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.2 de la LO 11/1985 de Libertad Sindical, podrán constituir secciones sindicales de acuerdo a lo establecido en los Estatutos del Sindicato, al objeto de llevar a cabo en el seno de la Fábrica las funciones representativas de cada Central Sindical.

2. Cada Sección Sindical cuyo Sindicato haya obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, podrá contar con un Delegado Sindical, que dispondrá de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, a excepción de la reserva de horas retribuidas, que no podrán ser superiores a 25 horas mensuales.

3. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a informar a sus afiliados mediante notas y comunicados expuestos en los tablones de anuncios, de los que deberán informar previamente a la Dirección de Recursos Humanos, y además tendrán derecho a la utilización de un local adecuado para que puedan desarrollar sus actividades.

4. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales (que ostentan la representación a que se refiere el presente artículo) se descontará mensualmente el importe de la cuota sindical que corresponda, según las Normas o Estatutos de cada Central Sindical.

La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección un escrito, con el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a que pertenece, (expresando de forma fehaciente los datos de identificación de su afiliación), la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta correspondiente a la que debe ser transferida la cantidad.

La Empresa efectuará dichas detracciones (salvo indicación en contrario), durante periodos de un año, del recibo de salarios siempre que se encuentre en activo y no esté sujeto a suspensión de su contrato, bien entendido que dicho descuento se efectuará de la cantidad que corresponda a la prestación laboral de la persona trabajadora y no de prestaciones de la Seguridad Social.

La Dirección entregará copia de transferencias al representante Sindical de las Centrales Sindicales afectadas, que haya sido designado y comunicado a la Empresa previamente.

La Empresa se reserva el derecho de anular el descuento en caso de conflicto de intereses entre la persona trabajadora y la Central Sindical, o entre estas, quedando libre de toda responsabilidad de dichos supuestos.

5. Las funciones y derechos del delegado sindical serán las contenidas en el artículo 57 del Convenio Colectivo Estatal del Sector.

6. El Comité de Empresa podrá disponer cuando lo considere necesario, el que cualquiera de sus miembros utilice las horas de los restantes miembros del Comité con el tope de 250 horas mensuales, previa comunicación mensual a la Dirección de las que precisen disfrutar de dicha cesión, y siempre que no rebasen el cómputo mensual de horas de todos los miembros.

Para la utilización de la garantía de horas retribuidas de los miembros de Comité de Empresa, se comunicará con antelación mínima de 24 horas a su, el/la Mando directo, salvo en los casos que, por razones urgentes debidamente justificadas, la comunicación no sea posible efectuarla con dicha antelación, respetando en lo posible las necesidades de organización.

7. Las Competencias del Comité de Empresa son las reflejadas en el artículo 53 del Convenio Estatal del Sector, y las que en este Convenio se contemplan.

Art. 41º.- Subcontratación. Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de la identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar y ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en la Fábrica de Valdemoro de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO IX

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 42º Principios Generales. -

Las partes negociadoras del presente Convenio coinciden en la necesidad de formar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras en Prevención de Riesgos Laborales para conseguir integrar la Prevención en el modelo de gestión de esta Fábrica de Valdemoro, fomentando una nueva cultura preventiva apoyada por todos los componentes de esta Empresa.

Con este fin se crea la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, por 2 representantes de cada una de las partes a la que la Dirección informará y participará de los siguientes aspectos:

- a) Seguimiento de Planes de prevención
- b) Diseño de medidas de incentivación para conseguir "accidentes 0"
- c) Incorporación de medidas de protección, comunicación, formación, etc., y su seguimiento
- d) Diseño de planes de formación en prevención

Complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas sobre Prevención de Riesgos Laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los preceptos que integran este capítulo.

Art. 43º Delegados de Prevención. -

1. Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Representantes Legales de las personas trabajadoras o miembros del Comité de Empresa, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos Representantes, elijan a aquella persona trabajadora del Centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la Prevención.
2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.

3. Asimismo, estos delegados de Prevención tendrán el mismo crédito horario que el Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones.

Art. 44º Derechos y Deberes de las personas trabajadoras.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.
2. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.
3. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que toda persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

A – Nivel Específico por oficios

- 1- Técnicas preventivas de oficios y función.
- 2- Medios, equipos y herramientas.
- 3- Interferencias en actividades.
- 4- Derechos y obligaciones.

B- Nivel básico General

- 1- Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
- 2- Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
- 3- Primeros auxilios y planes de emergencia.
- 4- Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

La formación podrá implantarse por el servicio de Prevención de la empresa, propio o concertado, por las personas trabajadoras con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

Sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo del artículo 24 de este Convenio, la empresa llevará a efecto reconocimientos médicos anuales a todas las personas trabajadoras, salvo renuncia expresa de los mismos, cuyo coste, así como el de desplazamiento para realizarlo si así se produjese, será a cargo de la empresa.

Art. 45º Coordinación de Actividades Empresariales. -

- 1- El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en la Fábrica de Valdemoro reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en dicho centro y con las medidas de prevención y protección correspondientes.
- 2- En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la actividad de estas empresas se realice en la Fábrica de Valdemoro.

CAPÍTULO X**FORMACIÓN CONTINUA**

Será de aplicación en el ámbito de la empresa en materia de formación los contenidos del Acuerdo sobre Formación Profesional del Convenio Estatal del Sector.

Se observarán especialmente los criterios para la elaboración de acciones formativas que dicho Acuerdo contiene, así como las disposiciones para la tramitación de los Planes de Formación en su art. 5.

Todo lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de cualesquiera otras iniciativas en esta materia que las partes puedan acordar.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Prenda de trabajo. - A la persona trabajadora, en los meses de noviembre y abril se le proveerá de las siguientes prendas de trabajo:

- Juego de chaqueta y pantalón con banda reflectante.
- Juego de pantalón y polo con banda reflectante.
- Botas de seguridad homologadas en material de lona, según la zona.
- Prendas de agua para puestos de trabajo que lo exijan.
- Prendas de abrigo y traje de agua para operarios con puestos de la persona trabajadora en el exterior.
- Uniforme para personas trabajadoras vigilantes y ordenanzas.

La adaptación, aplicación y duración de estas prendas, se hará a propuesta del Comité de Seguridad y Salud.

La utilización de estas prendas será ineludible y exclusivamente para la Fábrica de Valdemoro.

Segunda. - Los permisos que se concedan, no previstos como abonables en el actual Convenio, tendrán el carácter de recuperable, a partir del segundo día. La recuperación deberá llevarse a efecto como máximo en dos meses, en caso contrario se descontarán las horas pendientes.

Tercera.- Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones Paritarias de este convenio colectivo, así como la solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresarios/as incluidos en su ámbito de aplicación se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados para la solución extrajudicial de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Cuarta. - En el caso de cambios tecnológicos, la Empresa se compromete a programar la formación adecuada que han de recibir las personas trabajadoras por motivos de dichos cambios y posteriormente, en el supuesto de que alguna persona trabajadora tuviera dificultades de adaptación a los mismos, a efectuar los movimientos de puesto de trabajo que fuera necesarios hasta encontrar el mas adecuado a sus circunstancias personales y de adaptación.

Quinta.- De acuerdo con lo contemplado en el art. 31 II a) de este Convenio, para el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005, y que se recoge en acta nº 3 de fecha 18 de diciembre de 2019, percibirá un Complemento personal consolidado cuyo cálculo se especifica a continuación:

Complemento personal consolidado

Al objeto de adaptar la antigua estructura salarial a la nueva, se efectuará un cálculo individual consistente en la diferencia entre los conceptos e importes que perciba cada persona trabajadora actualmente (antigua estructura) y los conceptos e importes de la nueva estructura, que se detallan a continuación, (según valores de las tablas definitivas del 2004).

ANTIGUA ESTRUCTURA	NUEVA ESTRUCTURA
Antigüedad consolidada	Plus Actividad
Atención social	Plus Convenio Sectorial
Ayuda escolar	Salario Base nuevo
Compra de beneficios sociales	
Compensación bocadillo	
Compensación cambio de horario	
Complemento personal antiguo	
Idiomas	
Mejora voluntaria	
Merito personal	
Plus Ad person	
Premio asistencia al trabajo	
Prima Producción	
Salario Base antiguo	

Todos ellos son considerados en términos anuales, por lo tanto, el repetido Complemento Personal Consolidado, será el resultado de la siguiente operación:

Complemento Personal Consolidado = (Antigüedad consolidada + Atención social + Ayuda escolar + Compra de beneficios sociales + Compensación bocadillo+ Compensación cambio de horario + Complemento personal antiguo + Idiomas + Mejora voluntaria + Mérito personal + Plus Ad person + Premio asistencia al trabajo+ Prima de Producción + Salario base antiguo) - (Plus Actividad + Plus de Convenio Sectorial + Salario Base nuevo).

El resto de los conceptos no especificados aquí, se percibirán de igual manera que se venían percibiendo.

Para el cálculo de este complemento se efectuó una ficha individual comparativa entre la estructura salarial anterior y la nueva. Se justificará (Ad Personam) la garantía de permanencia de dicho complemento en los términos establecidos en el cuerpo del presente Convenio.

Sexta. - Igualdad en la Empresa.

La Empresa tiene puesto en marcha el II Plan de Igualdad para la Empresa PLADUR GYPSUM, que da respuesta al cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2022 (Documento 1)

1,050		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
M E N S U A L	DIAS :	420,00	420,00	282,84	260,96						
	III	68,9858	4,4243	23,9091	5,0418						
	IV	56,9372	4,3185	23,8696	5,0418						
	V	51,6366	4,0429	22,9340	5,0418	173,1461	221,3563	121,5706	155,6622	20,6999	2,5633
	VI	41,2788	3,5769	22,6318	5,0418	135,0023	201,5624	94,7873	141,5236	19,0769	2,5633
	VII	39,2781	3,5131	19,5402	5,0418	117,1896	191,2672	82,2617	134,2554	17,1054	2,5633
	VIII	36,6329	3,4285	19,2515	5,0418	117,1896	191,2672	82,2617	134,2554	17,1054	2,5633
	IX	33,0087	3,2591	17,7198	5,0418	116,5624	190,0426	81,8236	133,4290	16,9362	2,5633
	X	32,1973	3,1987	15,9491	5,0418						
	DIAS :	425,00	425,00	281,00	259,00						
		Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
D R I I A O	VIII	39,5728	3,4881	21,3567	5,0418	133,2497	200,5966	93,5625	140,8368	18,8279	2,5633
	IX	35,4449	3,3358	19,9082	5,0418	116,5624	190,0427	81,8236	133,4290	16,9362	2,5633
	X	35,0718	3,2291	19,8581	5,0418						

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b))	Importe mensual 441,7137
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b))	Importe mensual 396,9556
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	Importe mensual 30,7230
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	Importe mensual 243,8914
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	Importe mensual 484,8746
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	Importe día 10,2589

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	5,3575
RESPONSABLE BUNDLER	5,3575
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	6,2297
RESPONSABLE MIXER	6,2297
RESPONSABLE CIZALLA	6,2297
RESPONSABLE SECADERO	6,2297
RESTO DE PUESTOS	5,3575

DIF P.PUESTO	0,8722
--------------	--------

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2023 (Documento 2)

1,040		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe día</i>	<i>Importe hora</i>	<i>Importe hora</i>
M E N S U A L	DIAS :	420,00	420,00	282,84	260,96						
	III	71,7452	4,6012	24,8655	5,2435						
	IV	59,2146	4,4912	24,8244	5,2435						
	V	53,7020	4,2046	23,8513	5,2435	180,0719	230,2105	126,4334	161,8887	21,5279	2,6658
	VI	42,9300	3,7200	23,5370	5,2435	140,4024	209,6249	98,5787	147,1845	19,8400	2,6658
	VII	40,8492	3,6537	20,3219	5,2435	121,8772	198,9179	85,5522	139,6256	17,7896	2,6658
	VIII	38,0982	3,5656	20,0216	5,2435	121,8772	198,9179	85,5522	139,6256	17,7896	2,6658
	IX	34,3291	3,3894	18,4286	5,2435	121,2249	197,6443	85,0966	138,7662	17,6137	2,6658
X	33,4852	3,3266	16,5870	5,2435							
	DIAS :	425,00	425,00	281,00	259,00						
		<i>Diario/425 días</i>	<i>Diario/425 días</i>	<i>Diario/281 días</i>	<i>Diario/215 días</i>	<i>IMPORTE/día</i>	<i>IMPORTE/día</i>	<i>IMPORTE/día</i>	<i>IMPORTE/día</i>	<i>IMPORTE/hora</i>	<i>IMPORTE/hora</i>
D R I I O	VIII	41,1558	3,6277	22,2110	5,2435	138,5797	208,6205	97,3050	146,4703	19,5810	2,6658
	IX	36,8627	3,4693	20,7045	5,2435	121,2249	197,6444	85,0966	138,7662	17,6137	2,6658
	X	36,4747	3,3583	20,6524	5,2435						

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS		Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b))	<i>importe mensual</i>	459,3822
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b))	<i>importe mensual</i>	412,8338
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	<i>importe mensual</i>	31,9520
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	<i>importe mensual</i>	253,6471
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	<i>importe mensual</i>	504,2696
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	<i>importe día</i>	10,6692

PUESTO DE TRABAJO		Euros Día
CALCINACION		5,5718
RESPONSABLE BUNDLER		5,5718
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS		6,4789
RESPONSABLE MIXER		6,4789
RESPONSABLE CIZALLA		6,4789
RESPONSABLE SECADERO		6,4789
RESTO DE PUESTOS		5,5718

DIF P.PUESTO	0,9071
--------------	--------

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2024 (Documento 3)

1,030		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
		Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
M E N S U A L	III	73,8976	4,7393	25,6114	5,4008						
	IV	60,9911	4,6260	25,5691	5,4008						
	V	55,3131	4,3307	24,5668	5,4008	185,4741	237,1168	130,2264	166,7454	22,1737	2,7458
	VI	44,2179	3,8316	24,2432	5,4008	144,6144	215,9137	101,5361	151,6001	20,4352	2,7458
	VII	42,0747	3,7633	20,9315	5,4008	125,5335	204,8854	88,1188	143,8144	18,3233	2,7458
	VIII	39,2412	3,6726	20,6222	5,4008	125,5335	204,8854	88,1188	143,8144	18,3233	2,7458
	IX	35,3589	3,4911	18,9814	5,4008	124,8616	203,5736	87,6495	142,9292	18,1421	2,7458
	X	34,4898	3,4264	17,0846	5,4008						
		Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
D R I I O	VIII	42,3904	3,7365	22,8773	5,4008	142,7371	214,8791	100,2242	150,8644	20,1685	2,7458
	IX	37,9685	3,5733	21,3257	5,4008	124,8616	203,5737	87,6495	142,9292	18,1421	2,7458
	X	37,5689	3,4590	21,2720	5,4008						

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 Y 5 EQUIPOS (Art 31 II b))	Importe mensual 473,1637
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	Importe mensual 32,9105
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	Importe mensual 261,2565
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	Importe mensual 519,3977
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	Importe día 10,9893

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	5,7390
RESPONSABLE BUNDLER	5,7390
RESP. FILM,TRILLAJE Y PASTAS	6,6733
RESPONSABLE MIXER	6,6733
RESPONSABLE CIZALLA	6,6733
RESPONSABLE SECADERO	6,6733
RESTO DE PUESTOS	5,7390

DIF P.PUESTO	0,9343
--------------	--------

ANEXO Nº 2

CICLOS ROTACION DE 4 EQUIPOS

semana 1					semana 2					semana 3					semana 4					semana 5					semana 6																																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42																			
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D												
4		1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1
2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	

semana 7					semana 8					semana 9					semana 10					semana 11					semana 12																																	
43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84																	
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D										
2		3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1			
4	4	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3

LOS DIAS DE EXCESO DE JORNADA SE APLICARAN DE FORMA QUE EN EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL 15 DE JUNIO Y 30 DE SEPTIEMBRE NO SE TRABAJE NINGUN FIN DE SEMANA

ANEXO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/NIVELES ASIMILADOS		
CATEGORIA	DEFINICIÓN	NIVELES ASIMILADOS
Grupo I- TITULADOS	Son los que en posesión del título correspondiente realizan funciones para las que le faculta su titulación, sin estar incluidos en los grupos de Empleados (Grupo II) u Operarios (Grupo III).	
1- Grado Superior		II
2- Grado Medio		III
Grupo II- EMPLEADOS		
JEFE DE DEPARTAMENTO	Son los que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupan un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que en cada caso les sean encomendadas. Se considerarán asimilados al Jefe de Departamento, los titulados de grado superior, Jefes de los Servicios Médicos.	III
ENCARGADO GENERAL	Es el que a las órdenes de su inmediato superior tiene mando sobre uno o más Encargados y sobre el personal de Producción o Talleres. Además de conocer a fondo las tareas a él encomendadas, su misión es la vigilancia e inspección de la fabricación y su calidad; Mantenimiento de la disciplina y su seguridad del personal, distribución del trabajo y conservación de maquinaria, utillaje e instalaciones y proporcionar datos sobre producción.	IV
JEFE DE SERVICIO	Es el empleado que tiene responsabilidad directa sobre una o varias Secciones, a las que dirige y coordina según las directrices recibidas de sus superiores. Se consideran asimilados al Jefe de Servicio los titulados de grado medio que prestan su trabajo en los Servicios Médicos.	IV
JEFE DE SECCION	Es el empleado que tiene responsabilidad sobre una Sección a la que dirige y coordina, distribuyendo el trabajo entre el personal de la misma según directrices recibidas.	V
MAESTRO MANTENIMIENTO	Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior dirige y coordina el personal a su mando, distribuyendo el trabajo y cuidando del orden y disciplina. Debe tener conocimientos de las instalaciones a cuyo cargo tiene encomendado su mantenimiento. Estará preparado para interpretar y ejecutar planos y mediciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales así como inventario de los repuestos de almacén.	V
ENCARGADO SECCION	Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de todos los trabajos de laboratorio en general y específicos de nuestra industria, realización de cálculos, correcta aplicación de fórmulas, anotación y expresión gráfica de los resultados, etc., colaborando y dependiendo en su actividad del Encargado respectivo.	V
DELINEANTE PROYECTISTA	Auxiliar Técnico que bajo las órdenes de su inmediato superior, concibe y desarrolla toda clase de proyectos y trabajos de estudio, realizando planos y pudiéndosele encomendar los trabajos complementarios precisos para preparar presupuestos y la supervisión de los trabajos realizados con Delineantes de 1ª y 2ª.	V
DELINEANTE DE 1ª	Es el que desarrolla proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y de detalle, sean de natural o de esquemas y proyectos previamente estudiados, hace trabajos de medidas, croquis de obras o de maquinaria en conjunto, despiece planos de conjunto y ejecuta planos de detalle, sabe interpretar planos, hace cubricaciones, tiene capacidad para hacer relaciones y pedidos de materiales para obras e instalaciones que han de ejecutarse y calcular resistencias de piezas y mecanismos o de estructuras sencillas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo.	VI
ANALISTA DE 1ª	Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de todos los trabajos de laboratorio en general y específicos de nuestra industria, realización de cálculos, correcta aplicación de fórmulas, anotación y expresión gráfica de los resultados, etc., colaborando y dependiendo en su actividad del Encargado respectivo.	VI
DELINEANTE DE 2ª	Es el que ejecuta, previa entrega del croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados, cubica y calcula el precio de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, confecciona croquis de piezas aisladas, realiza directamente mediciones de obra para confecciones de planos, desarrolla estos trabajos bajo vigilancia de otros técnicos de superior categoría y posee conocimientos de resistencia de materiales.	VII
ANALISTA DE 2ª	Es el que posee la capacidad necesaria para la ejecución de grupo determinado de trabajos de laboratorio, realización de los cálculos correspondientes, su anotación y expresión gráfica, colaborando y dependiendo del Encargado respectivo.	VII
CALCADOR	Es el que limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes, los dibujos o los cálculos que otros han preparado, dibuja a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujando en limpio.	IX
AUXILIAR LABOR.	Realiza trabajos sencillos y elementales dentro de los ejecutados en el laboratorio, colaborando con el personal más cualificado. Además extraerá las muestras a ensayar que retirará de fábrica para los ensayos oportunos.	X
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 1ª	Es el que realiza estudios de tiempos de todas las clases, estudios de mejoras de métodos de equipo de cualquier número de operario, estudios de economía de implantación y modificación del proceso de trabajo, confección de fichas completas de secuencias, resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.	VI
TECNICO DE ORGANIZACIÓN 2ª	Es el que realiza cronometrajes y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.	VII
ORCIAL DE 1ª ADMTVO.	Es el empleado que a las órdenes de un mando tiene a su cargo una tarea determinada, dentro de la cual, con iniciativa y responsabilidad, con otros empleados a sus órdenes realiza trabajos administrativos de importancia, que requieren estudio, preparación y cálculo, así como demás características administrativas.	VI
ORCIAL DE 2ª ADMTVO.	Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario, que solo requieren conocimientos generales de la técnica administrativa. Se consideran asimiladas a esta categoría las Perforistas.	VIII
AUXILIAR ADMTVO.	Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina. Quedan asimiladas a esta categoría, las Mecnógrafas, Telefonistas y recepcionistas.	IX
TELEFONISTA	Es la persona que tiene por misión principal atender la centralita telefónica con los partes necesarios para su control, así como cuando sea necesario realizará las funciones asignadas a la categoría de auxiliar.	IX
VIGILANTE	Cuida los accesos a las dependencias y locales donde prestan sus servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y realizan funciones de vigilante y custodia.	X
ORDENANZA	Son los subalternos que tienen la misión concreta de hacer recados y copiar documentos a prensa, manejar todo tipo de máquinas de reproducción de documentos, realizan los encargos que se les encomienda entre uno y otro departamento, recogen y entregan correspondencia y llevan a cabo los trabajos elementales que les ordenen sus Jefes.	IX
Grupo III- OPERARIOS		
ORCIAL DE FABRICACION ESPECIALISTA DE 1ª	Tendrán esta categoría los operarios mayores de dieciocho años, cuya misión consiste en el manejo y vigilancia de las máquinas empleadas en la industria, manejo y conocimientos de polipasto eléctricos y puentes grúa.	IX
ORCIAL DE 1ª DE ALMACENES	Es el que a las órdenes de su inmediato superior, además de efectuar el trabajo personal, vigila y ordena los que han de realizar el personal a su mando, respondiendo de su correcta ejecución. Cuando por las características y dimensiones del almacén no sea necesario el almacenero u otro mando encargado del almacén, asumirá las funciones del mismo.	VIII
ORCIAL DE 2ª DE ALMACENES	Son los operarios que se dedican a las funciones que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica y habilidad y tienen a su cargo medios mecánicos de transporte interno.	IX
ESPECIALISTA DE 1ª		X
ORCIAL DE 1ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR	mayor esmero y delicadeza, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. En esta categoría se incluyen los conductores, que en posesión del permiso de conducir apropiado, conducen turismos, autobuses, camiones y grúas automóviles dentro y fuera del recinto de la fábrica.	VIII
ORCIAL DE 2ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR	Son aquellos que con los conocimientos teóricos-prácticos del oficio, adquiridos mediante aprendizaje sistemático o por una larga práctica del mismo, realizan los trabajos corrientes con rendimiento correcto, pudiendo atender lo planos o croquis más elementales. En esta categoría se incluyen los conductores de vehículos, automóviles no incluidos entre los Oficiales de 1ª.	IX
ORCIAL DE 3ª DE OFICIOS COMPLEMENTAR	En esta categoría se incluyen a quienes, procediendo de aprendices o de peones especializados y con conocimientos generales de oficio, adquirido por medio de una formación sistemática o de una práctica continuada, auxilian a los oficiales de 1ª y de 2ª, en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúan aisladamente otros de menos importancia bajo la dirección de aquellos.	X
ESPECIALISTA		XI

(03/17.992/24)

