

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima” (Factoría de Valdemoro) (código número 28006941011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima” (Factoría de Valdemoro), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 20 de febrero de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

Madrid, a 15 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA “YESOS IBÉRICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”, CENTRO DE VALDEMORO 2012-2014****PREÁMBULO**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 de Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la comisión negociadora del presente convenio, ha estado formada por tres representantes de la dirección de empresa y por nueve representantes de los trabajadores miembros del comité de empresa.

**ACUERDOS****Capítulo I***Disposiciones generales*

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El ámbito de este convenio se concreta a la compañía mercantil “Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima”, y afecta a la fábrica de Valdemoro situada en la carretera de Andalucía, kilómetro 30,200, Valdemoro (Madrid).

Art. 2. *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 Yesos 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, Calidad y Desarrollo, RR HH, Planificación y Control de Gestión, Dirección General, Dirección Comercial, Prevención 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 artículo 1.3.C) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, entendiéndose prorrogado de año en año, de no ser solicitada por cualquiera de las partes, su revisión o rescisión, 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 artículo 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 artículo 25 del presente convenio) estándose de forma específica y por remisión, a lo que se establezca en el convenio estatal del Sector.

Art. 4. *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 serán de aplicación preferente y prioritaria en los ámbitos pactados.

2. Tendrán el carácter de materias y normas de exclusiva regulación por el convenio estatal del Sector y no encuadrables en el marco de este convenio de empresa, las siguientes:

- 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 período anual de referencia.
- Clasificación profesional (una vez realizada la conversión de acuerdo con lo establecido en el artículo 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 empresa, 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 empresa, hasta que el convenio estatal del Sector alcance o mejore lo establecido en el convenio colectivo de empresa:

- 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, respecta 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 empresa las materias que en este convenio quedan afectadas por el primero.

Art. 5. *Rescisión.*—La denuncia proponiendo rescisión deberá presentarse en el organismo competente, con la antelación señalada en el artículo 3. 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 tercera 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 ó 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. 6. *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. 7. *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 de convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el mismo.

Art. 8. *Condiciones más beneficiosas.*—Las retribuciones pactadas en este convenio, no afectarán al productor que a la fecha de vigencia del mismo, percibiese cantidades superiores a las señaladas en este convenio, en cómputo anual y globalmente consideradas.

Art. 9. *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. 10. *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 por tres miembros de cada una de las partes.

## Capítulo II

### Organización del trabajo

Art. 11. *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. 12. *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 los trabajadores 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. 13. *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, etcétera) 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. 14. *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 del mismo centro de trabajo y siempre que no perjudique su formación profesional.

Cuando al trabajador o trabajadores se le cambie de puesto de trabajo o sección por un período superior a 45 días y con una antelación mínima de una semana (o 15 días), la empresa informará a la representación legal de los trabajadores, las causas de dicho cambio pudiendo el Comité hacer las alegaciones que crea oportunas.

Art. 15. *Trabajos de superior categoría.*—1. Si el cambio es a un puesto de superior categoría, el productor 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 bocado 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 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 un mismo productor, sin haberse iniciado el trámite establecido en la comisión de empleo, transcurrido el mismo dicho productor, 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 ningún productor 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, ningún productor estará obligado 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. 16. *Trabajos de inferior categoría.*—1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, 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, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le correspondía.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores 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 el propio trabajador, se le asignará a este 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. 17. *Horario de trabajo.*—La jornada de trabajo en el centro de trabajo “Fábrica 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 des-

canso reglamentario de dos días consecutivos, salvo en los casos contemplados en el artículo 18. La distribución será la siguiente:

- Técnicos y Administrativos:
  - Lunes a jueves:
    - Mañana: De 07.30 a 13.30 horas.
    - Tarde: De 15.00 a 17.30 horas.
  - Viernes:
    - Mañana: De 07.30 a 13.30 horas.

En este grupo, las personas de almacén de Fábrica hacen horario de 07.00 a 15.00 horas y de 15.00 a 23.00 horas 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 07.00 a 15.00 horas.
  - Turno de tarde: De 15.00 a 23.00 horas.
  - Turno de noche: De 23.00 a 07.00 horas.
- Almacenes de Fábrica:
  - Turno de mañana: De 07.00 a 15.00 horas.
  - Turno de tarde: De 15.00 a 23.00 horas.
  - Turno central: De 09.30 a 17.30 horas (Almacenes y Logística).

Art. 18. *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 productor.

2. La jornada laboral para todo el personal, una vez descontado el período de vacaciones, será de 1.736 horas en cómputo anual, disponiendo además, cada trabajador 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 comunicándolo al mando respectivo con una semana de antelación y será concedida salvo, que por la coincidencia del número de trabajadores interesados 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 artículo 4.º.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 artículo 20.7, con libranza.

6. El calendario y organización de turno será de ciclos de 35 días para cada período anual comprendido entre el 1 de enero al 14 de junio y desde el 1 de octubre al 31 de di-

ciembre 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 períodos de trabajo que se descansan un solo día, 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, autonómicas 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. Asimismo 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 euros, ello sin perjuicio de las compensaciones económicas establecidas para este régimen de trabajo.

Art. 19. *Turnos.*—Por necesidades de la empresa, cualquier Encargado u Operario vendrán obligados a efectuar trabajo a turno.

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

El productor a turno, salvo que lleve nueve 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 15 en 15 minutos.

Art. 20. *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 y el 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. Los productores que sean requeridos para estos trabajos, solamente vendrán obligados 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 productores capacitados por turno, procurándose que estos trabajos se asignen de una manera equitativa y proporcional entre todos los trabajadores afectados.

Los productores 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 y el 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, los trabajadores 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, el trabajador previo acuerdo con el mando correspondiente, podrá solicitar el descanso anticipadamente a los trabajos extraordinarios que puedan surgir.

6. Las cantidades a percibir sin libranza 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, columnas 5 o 6, en función de que exista o no libranza.

Art. 21. *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 período de vacaciones y la media aritmética del plus nocturno percibido durante los tres meses anteriores.

Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de Incapacidad Temporal, la duración de la misma computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho de trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de IT.

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 período del 15 de junio al 30 de septiembre.

5. Los productores podrán partir las vacaciones en dos turnos de quince días como mínimo, uno de los cuales deberá coincidir necesariamente con el período fijado en el punto anterior. En los casos en que los productores estén afectos al centro de trabajo productivos con cierre anual por vacaciones, será obligatorio para estos disfrutarlas íntegramente en dicho período de cierre.

6. Quienes por necesidades de la empresa se vean obligados a disfrutarlas fuera del período obligatorio, percibirán una “Gratificación por vacaciones” por cada día laboral disfrutado fuera del período 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.
- Los productores incluidos, 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 los trabajadores 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. 22. *Licencias*.—Se consideran permisos retribuidos los siguientes:

- Matrimonio: Quince días naturales.
- Nacimiento de hijos: Cinco días laborables.
- Defunción del cónyuge: Seis días naturales.
- Defunción padres o hijos: Cuatro días naturales.
- Defunción abuelos, nietos o hermanos: Tres días naturales.
- Defunción padres, hijos o hermanos políticos: Tres días naturales.
- Defunción de tíos: Un día natural.
- Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días naturales. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días. Será necesario justificar cada uno de los días de licencia.
- Bodas de hijos, hermanos o padres: El día del enlace matrimonial.
- Por traslado del domicilio dentro de la provincia, dos días, y cuatro si es fuera de ella.
- Exámenes de estudios en Centros Oficiales: El tiempo necesario y con la debida justificación.

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 permisos, se estará a lo dispuesto el convenio general del Sector.

De acuerdo con lo contemplado en el artículo 4.3 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 y complemento personal consolidado quien lo tuviere, por día natural o laborable según corresponda.

Art. 23. *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 del mando y/o del Comité de Seguridad y Salud.

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. 24. *Personal de capacidad disminuida.*—El productor, 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 estos productores 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, Sociedad Anónima”, 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.

“Yesos Ibéricos, Sociedad Anónima”, se compromete a seguir efectuando los reconocimientos médicos correspondientes a todos los trabajadores provenientes de “Fibrotubo-Fibrolit, Sociedad Anónima”, 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. 25. *Principios generales.*—Con el objeto de adaptar la clasificación profesional aprobada en el Sector a nuestro centro de trabajo se creará una comisión 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 de conversión relacionado en el Anexo 3 del convenio colectivo de “Yesos Ibéricos Valdemoro” y la Tabla orientativa de Clasificación Profesional aprobada por el Sector. 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. 26. *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. 27. *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. 28. *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 dos 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. 29. *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 por 100), 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 artículo 4.3 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. 30. *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 artículo 4.2 de este convenio, sus incrementos y revisiones, serán los que establezcan el convenio estatal del Sector con efectos retroactivos al período 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.
    - Complemento oficial segunda oficinas complementarios.

- d) Vencimiento superior al mes:  
— Gratificaciones extraordinarias.

- III. Indemnizaciones y suplidos:  
— Plus distancia y transporte.

Art. 31. *Conceptos retributivos.*—I. Salario base. Es el que corresponde por jornada completa a cada productor 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 relaciona en el Anexo 4, 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 los trabajadores 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 artículo 4 del convenio colectivo del centro de trabajo de “Yesos Ibéricos” de la fábrica de Valdemoro 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 período de vacaciones, cuyo importe será el que figure en Anexo 1 según se trabaje 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 trabajador 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 los trabajadores 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.

Para los años 2005 y sucesivos, el parámetro para el cálculo de este plus será el producto del coeficiente de calidad (CC) por la eficiencia de máquina (ME) referidos a la Línea de Producción de Placa.

El porcentaje máximo a percibir por este concepto a partir de 2005 y sucesivos será del 1,5 por 100 de la masa salarial antes descrita, según los porcentajes de consecución y distribución que se detallan a continuación:

Porcentaje de cantidad a abonar	Consecución de objetivos sobre presupuesto
0%	Por debajo de la cantidad de presupuesto
0,5%	Igual al presupuesto
1%	1,5% por encima de presupuesto
1,5%	3% por encima de presupuesto

El presupuesto será el establecido anualmente en los presupuestos generales de la Compañía.

- Complemento oficial segunda de oficios complementarios. Se crea este complemento para el personal con la categoría profesional de oficial segunda de oficios (asimilado al Nivel IX) que se abonará por día natural, incluyendo pagas extras, y cuyo importe figura en el Anexo 1.

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, 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.

IV. Indemnizaciones y suplidos.

V. Plus distancia y transporte. A todo el personal afecto al presente convenio del centro de trabajo de Valdemoro, se abonará este plus, por día efectivo de trabajo, y su valor será el indicado en el Anexo 1, columna 4.

## Capítulo VII

### Acción social

Art. 32. *Fondo para préstamos reintegrables.*—1. La empresa destina hasta un máximo de 33.410 euros para los años 2012 a 2014 al Fondo que tiene constituido para préstamos sin interés a todo el personal en plantilla del centro de trabajo de Valdemoro.

2. Todo trabajador afectado por este convenio, podrá solicitar razonablemente y previo justificante, hasta un máximo de 2.704,55 euros, a reintegrar en un plazo máximo de treinta meses, considerándose como tal las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

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. 33. *Indemnizaciones a jubilados.*—Al personal que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, se le concede una indemnización de 8.440,72 euros para los años 2012 a 2014.

Art. 34. *Indemnización al personal que cause baja por invalidez.*—Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán de la empresa, con carácter de indemnización

nes 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 euros. 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 2012, 2013 y 2014. En relación a esta contingencia el comité de empresa será informado del hecho causante y del trabajador 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 el trabajador fallecido 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 este último haya sido sustituido por otro.

Art. 35. *Transporte del personal.*—La empresa mantiene su compromiso de sufragar los gastos de transporte del personal operario cuya antigüedad sea anterior al 1 de enero de 1995, residente en Valdemoro, Ciempozuelos, Seseña, Titulcia y Aranjuez.

Art. 36. *Asistencia a disminuidos psíquicos.*—Se concede una aportación económica mensual, recogida en el Anexo 1, por hijo y cónyuge disminuido a los productores que los tengan a su cargo y estén reconocidos como beneficiarios por el INSS.

Art. 37. *Complemento en caso de IT (Pago por Incapacidad Temporal).*—En los casos de Incapacidad Temporal con parte de baja médica, la empresa abonará el 25 por 100 del salario base, plus convenio sectorial, plus actividad, complemento personal consolidado quien lo tuviere, plus distancia y transporte en los casos de baja por enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo desde el primer día y se abonará el 25 por 100, siempre que ello no suponga más del 100 por 100 de los conceptos citados más la indemnización correspondiente.

Art. 38. *Gratificación por matrimonio.*—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. 39. *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.

Art. 40. *Cesta de Navidad.*—La empresa obsequiará anualmente con una cesta de Navidad para cada productor en activo o jubilado y a las viudas y viudos de productores fallecidos estando en activo.

## Capítulo VIII

### *Acción sindical de la empresa*

Art. 41. *Secciones sindicales. Comité de empresa. Derechos y garantías.*—1. Las centrales sindicales que tengan la consideración de Sindicatos más representativos, según la Ley Orgánica 11/1985, podrán constituir en este centro de trabajo, Secciones Sindicales, al objeto de llevar a cabo en el seno de la empresa las funciones representativas de cada central sindical.

2. Cada Sección Sindical cuyo Sindicato haya obtenido el 10 por 100 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 los trabajadores afiliados 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.

El trabajador interesado 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 períodos 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 del trabajador 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 el trabajador y la central sindical, o entre estas, quedando libre de toda responsabilidad de dichos supuestos.

4. Las funciones y derechos del delegado sindical serán las contenidas en el artículo 50 del convenio colectivo estatal del Sector.

5. 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 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.

6. Las Competencias del comité de empresa son las reflejadas en el artículo 46 del convenio estatal del Sector, y las que en este convenio se contemplan.

Art. 42. *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 sus trabajadores 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 el centro de trabajo 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. 43. *Principios generales.*—Las partes negociadoras del presente convenio coinciden en la necesidad de formar y sensibilizar a todos los trabajadores en Prevención de Riesgos Laborales para conseguir integrar la Prevención en el modelo de gestión de este centro de trabajo, 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 dos 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, etcétera, 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. 44. *Delegados de Prevención.*—1. Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los Trabajadores o miembros del comité de empresa, salvo que por acuerdo mayoritario de dichos Representantes, elijan a aquel trabajador 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. 45. *Derechos y deberes de los trabajadores.*—1. Los trabajadores 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 trabajador 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 todo trabajador 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 trabajadores 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 además del reconocimiento médico inicial y previo al ingreso de cualquier trabajador, reconocimientos médicos anuales a todos los trabajadores, 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. 46. *Coordinación de Actividades Empresariales.*—1. El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en el centro de trabajo 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 realicen en el Centro de trabajo.

## 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 artículo 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.*—Al personal operario y técnico, 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 trabajo en el exterior.
- Uniforme para 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 el centro de trabajo.

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 partes firmantes del presente convenio colectivo de empresa acuerdan someterse, para la solución extrajudicial de conflictos, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de dicho Instituto Laboral.

Cuarta. En el caso de cambios tecnológicos, la empresa se compromete a programar la formación adecuada que han de recibir los Trabajadores por motivos de dichos cambios y posteriormente, en el supuesto de que algún trabajador tuviera dificultades de adaptación a los mismos, a efectuar los movimientos de puesto de trabajo que fuera necesarios hasta encontrar el más adecuado a sus circunstancias personales y de adaptación.

Quinta. De acuerdo con lo contemplado en el artículo 31.I. a) de este convenio, para el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005, y que se relacionan en el Anexo 4, 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 trabajador 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 personam" + 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 efectuará 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.*—En el marco de los compromisos y relaciones existentes entre los firmantes de este Acuerdo y en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el artículo 24 del V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados se ha negociado y acordado sentar las bases para la futura elaboración de un Plan de Igualdad.

Con todo lo anterior, en cumplimiento del artículo 24 del V Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados, las partes se reunirán de nuevo con objeto de acordar la implantación de las medidas necesarias.



## ANEXO 1

## TABLAS SALARIALES 2012-2013

1,024	NIVEL	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
		SALARIO BASE		PLUS CONVENIO SECTORIAL		PLUS ACTIVIDAD		PLUS TRANSP. DISTANCIA		Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA		Trab.Extraor 6 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 día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora	Importe hora	Importe hora
	III	58,5129	3,7526	20,2794	4,2764	20,2794	4,2764	146,8604	4,2764	187,7517	103,1147	132,0308	17,5574								
	IV	48,2934	3,6629	20,2459	4,2764	20,2459	4,2764	114,5073	4,2764	170,9628	80,3974	120,0386	16,1808								
	V	43,7975	3,4291	19,4523	4,2764	19,4523	4,2764	99,3988	4,2764	162,2305	69,7734	113,8738	14,5086								
	VI	35,0122	3,0339	19,1960	4,2764	19,1960	4,2764	99,3988	4,2764	162,2305	69,7734	113,8738	14,5086								
	VII	33,3152	2,9798	16,5738	4,2764	16,5738	4,2764	99,3988	4,2764	161,1918	69,4018	113,1729	14,3651								
	VIII	31,0716	2,9080	16,3289	4,2764	16,3289	4,2764	98,8668	4,2764												
	IX	27,9976	2,7643	15,0297	4,2764	15,0297	4,2764														
	X	27,3094	2,7131	13,5278	4,2764	13,5278	4,2764														
		<b>Diario/425 días</b>	<b>Diario/425 días</b>	<b>Diario/281 días</b>	<b>Diario/215 días</b>	<b>Diario/281 días</b>	<b>Diario/215 días</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/hora</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/día</b>	<b>Importe/hora</b>	<b>Importe/hora</b>	<b>Importe/hora</b>	<b>Importe/hora</b>
	VIII	33,5652	2,9586	18,1145	4,2764	18,1145	4,2764	113,0208	4,2764	170,1436	79,3586	119,4561	15,9696								
	IX	30,0639	2,8294	16,8859	4,2764	16,8859	4,2764	98,8668	4,2764	161,1919	69,4018	113,1729	14,3651								
	X	29,7475	2,7389	16,8434	4,2764	16,8434	4,2764														

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS		Euros
PLUS DE JORNADA 4 EQUIPOS (Art 31 II b)	Importe mensual	349,4243
PLUS DE JORNADA 5 EQUIPOS (Art 31 II b)	Importe mensual	310,5879
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	Importe mensual	26,0589
ASISTENCIA A DISMINUIDOS PSIQUICOS (Art.36)	Importe mensual	206,8657
GRATIFICACION MATRIMONIO ( Art. 38)	Importe mensual	411,2648
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	Importe día	8,7014
<b>OTROS CONCEPTOS</b>		<b>Día (425 d.)</b>
COMPLEMENTO OF.2º OFICIOS COMPLEMENTARIOS		1,2764

PUESTO DE TRABAJO		Euros Día
CALCINACION		3,8919
RESPONSABLE BUNDLER		3,8919
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS		4,6487
RESPONSABLE MIXER		4,6487
RESPONSABLE CIZALLA		4,6487
RESPONSABLE SECADERO		4,6487
RESTO DE PUESTOS		3,8919



## ANEXO 3

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/NIVELES ASIMILADOS

CATEGORÍA	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 a las órdenes del Encargado General o de otro Mando, dirige y coordina el personal a sus órdenes, distribuyendo el trabajo, cuidando del orden y la disciplina. se responsabilizan de la calidad de la fabricación a su cargo y de la conservación de los útiles de trabajo encomendados. Debe conocer la calidad de material y poseer conocimientos para realizar lectura de planos y notas de trabajo y proporcionar datos sobre la producción.	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, despieza 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

CATEGORÍA	DEFINICIÓN	NIVELES ASIMILADOS
OFICIAL 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
OFICIAL 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		
OFICIAL DE FABRICACION	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
ESPECIALISTA DE 1ª		X
OFICIAL 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
OFICIAL 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
OFICIAL DE 1ª DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS	Corresponden a esta categoría los que con total dominio del oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan los trabajos que requieren 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
OFICIAL DE 2ª DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS	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
OFICIAL DE 3ª DE OFICIOS COMPLEMENTARIOS	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

(03/3.206/15)

