

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 20 de septiembre de 2022, 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 Saargummi Ibérica, S. A. (Código número 28100442012013).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Saargummi Ibérica, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 12 de mayo de 2022, 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 42/2021, de 19 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 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, 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 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 20 de septiembre de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**IV CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE SAARGUMMI IBERICA, S.A.
2022-2024****PREÁMBULO**

La negociación del presente convenio colectivo ha sido efectuada entre SaarGummi Ibérica S.A. y la representación social de los/as trabajadores/as de la misma.

CAPITULO I**VIGENCIA Y APLICACIÓN****Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- 1.1. El presente Convenio será de aplicación en el ámbito de la Comunidad de Madrid.
- 1.2. El presente Convenio regula las condiciones laborales de los/as trabajadores/as de SAARGUMMI IBÉRICA, S.A.
- 1.3. Extenderá su vigencia durante 3 años a partir del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.
- 1.4. Una vez finalizada la vigencia del presente convenio, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes. La denuncia deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses respecto a la fecha de vencimiento señalado anteriormente o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 2. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

- 2.1. El presente Convenio forma un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación, todas sus cláusulas y condiciones serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad de lo pactado.
- 2.2. En caso de que la autoridad o el orden jurisdiccional competentes no aprobaran o dejaran sin efecto en todo o en parte alguna o algunas de sus cláusulas, las partes deberán considerar si cabe tal modificación, manteniendo lo pactado, o, por el contrario, ha de revisarse el Convenio en su conjunto.
- 2.3. Si durante la vigencia de este Convenio se promulgara alguna norma que pudiera afectar sustancialmente a lo pactado, las partes se someterán al mismo procedimiento que se establece en el párrafo anterior.

Artículo 3. NORMATIVA SUPLETORIA.

- 3.1. En lo no regulado en el presente convenio, y salvo remisión expresa a una determinada norma, será de aplicación la legislación general y el convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.
- 3.2. En todo caso, la supletoriedad sólo regirá teniendo en cuenta bloques temáticos homogéneos de materias.

CAPÍTULO II

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTIA PERSONAL

Artículo 4. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

- 4.1. En el apartado de Compensación y Absorción las partes acuerdan las siguientes condiciones:
- Para todo el personal de MOD (Mano de obra directa) y MOI (Mano de obra Indirecta), durante la vigencia del presente Convenio Colectivo (2022-2024), que tenga un salario por encima de lo establecido en el presente convenio colectivo no aplicará la Compensación Absorción.
 - Para todo el personal que durante los años de vigencia del actual Convenio Colectivo (2022-2024), su retribución anual sea igual o superior a 45.000.- €/brutos, los incrementos salariales pactados en este Convenio serán compensables y absorbibles en el 100% de los mismos.
- 4.2. En cualquier caso, solo se podrá llevar a cabo la compensación y absorción en aquellos supuestos en los que la retribución bruta anual sea superior a lo establecido en las tablas salariales que estén en vigor.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

Artículo 5. TIEMPO DE TRABAJO.

JORNADA LABORAL

- 5.1. La jornada laboral anual será la establecida en cada momento por el convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.
- 5.2. En cuanto a duración máxima de jornada diaria y descansos se estará a lo establecido en cada momento a lo establecido en el Art. 34 Estatuto de los Trabajadores.
- 5.3. Respetando los mínimos establecidos en la normativa general citada en el párrafo anterior, la empresa podrá distribuir irregularmente a lo largo del año la jornada anual; según lo establecido en el convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid vigente en el momento de suscripción del presente convenio de empresa en su artículo 48 punto 4.

Artículo 6. FLEXIBILIDAD.

- 6.1. Los cambios de horario o turno que se produzcan como consecuencia de la decisión empresarial de distribución irregular de la jornada no se considerarán modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo a los efectos previstos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que la empresa comunique estos cambios con una antelación mínima de 5 o 3 días (si existe riesgo de parada de cliente) a su fecha de efecto, o en su defecto la semana anterior.
- 6.2. Queda establecido en este Convenio Colectivo que todo trabajador/a, salvo aquellos/as que estén en posesión de un derecho adquirido, estarán sujeto a lo pactado el 8 de diciembre de 2008 en el Acuerdo de **CUARTO TURNO**.
- 6.3. Se establece la creación de una **BOLSA DE HORAS** de un máximo de 60 horas anuales, que pueden ser positivas o negativas, dependiendo de las circunstancias que las motiven.
- Serán positivas cuando la deuda sea a favor de la Empresa
 - Serán negativas cuando la deuda sea a favor del trabajador

- 6.4. La suspensión del trabajo, exceso de producción o riesgo de parada de cliente pondrá en marcha dicha **BOLSA DE HORAS**, debiéndose comunicar con una antelación de 5 días (salvo en caso de riesgo de parada de cliente, en cuyo caso se podrá comunicar como excepción con una antelación de 3 días, previo acuerdo con el Comité de Empresa). Para la recuperación efectiva de la misma o disfrute de las horas a favor del trabajador (a autorizar por la Empresa), igualmente se notificará con una antelación de 5 días, o en su defecto, en ambos casos, la semana anterior.
- 6.5. En los casos de reducción de jornadas/mes por causa de la aplicación de este supuesto, se abonará el 100% del salario correspondiente a dicho mes, por lo que en el momento en que se recuperen no sean retribuidas.
- 6.6. Cuando se recuperen las horas en sábados mañana o en jornada ordinaria, éstas no serán consideradas en ningún caso como extraordinarias.
- 6.7. La recuperación de la bolsa de horas estará limitada un máximo de 10 horas/jornada según lo establecido en el art. 34 E.T.

Artículo 7. HORAS EXTRAORDINARIAS.

- 7.1. Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que superen la jornada anual vigente en cada momento.
- 7.2. Las horas extraordinarias podrán compensarse con descanso equivalente o retribuirse, según se acuerde entre la Empresa y el/la Trabajador/a.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

- 8.1. A los efectos del presente Convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en las empresas afectadas por este Convenio.
- 8.2. Dicha ordenación jurídica se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.
- 8.3. En el contrato de trabajo se acordará entre el/la trabajador/a y empresario el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.
- 8.4. Los Grupos Profesionales se adjuntan en documento Anexo 1.

CAPÍTULO V

CONDICIONES ECONÓMICAS

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

1. Las partes acuerdan se sometan a la revisión salarial anual que durante el período de vigencia del presente convenio se establezca en el convenio colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, los **Conceptos de Carácter Fijo** abajo establecidos, así como aquellos **Conceptos de Carácter Variables** que a continuación se detallan:
 - Plus de nocturnidad.
 - Incentivo de Producción/Bolsa Vacaciones/ Carencia Incentivo

- Horas extraordinarias.
- Complemento de Mejora de Productividad

Artículo 10. RETRIBUCIONES

- 10.1. Las retribuciones del personal amparado por el presente Convenio se reflejan para cada grupo profesional en las tablas salariales que figuran en Anexo 2.
- 10.2. Para adecuar los conceptos a la nueva estructura salarial se acuerda retomar los importes creados a tal efecto como son Complemento Personal Consolidado y Plus Convenio además de Gratificación Voluntaria retroactivo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.
- 10.3. La estructura salarial del personal estará compuesta exclusivamente por los siguientes conceptos:

CONCEPTOS DE CARÁCTER FIJO:

- Salario base.
- Gratificación Voluntaria.
- Complemento personal consolidado.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de Antigüedad.
- Plus Individual 6% Retribución Convenio.

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

CONCEPTOS DE CARÁCTER VARIABLE:

- Plus de nocturnidad.
- Incentivo de Producción/Bolsa Vacaciones/ Carencia Incentivo
- Horas extraordinarias.
- Complemento de Mejora de Productividad
- Plus de 4º Turno.
- Bonus/Gratificación extraordinaria/Premios Mejora Continua.
- Premios Sugerencias
- Pluses Individuales de naturaleza no salarial:
 - Plus de Compensación.
 - Plus Kilometraje/gastos

- 10.4. Definición de conceptos fijos:

- a) **Salario base:** Es la percepción diaria o mensual que recibirá el trabajador/a por la prestación de sus servicios y conforme a su grupo profesional. Su importe queda reflejado en las tablas salariales anexas a este Convenio y se percibirá por catorce pagas anuales, doce ordinarias y dos extraordinarias.

Para los grupos profesionales del 1 hasta el 4 y el 6 el salario base será de carácter mensual, es decir, un importe bruto mes, y para los grupos profesionales 5 y 7 el salario base será de carácter diario, es decir, un importe diario multiplicado por el número de días naturales del mes que corresponda.

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre serán de devengo y liquidación semestral (1 de enero a 30 de junio, la de julio, y 1 de julio a 31 de diciembre, la de diciembre). En caso de que un/a trabajador/a, que, por causa de cese o incorporación a la empresa, no

haya completado el semestre, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria que corresponda a ese semestre, en función del tiempo efectivamente trabajado. La fecha de abono de las pagas será la primera quincena de los meses de julio y diciembre, salvo causas de fuerza mayor que serán tratadas específicamente con el Comité de Empresa.

Las pagas extraordinarias estarán compuestas básicamente por 30 días de Salario Base. No obstante, serán respetadas íntegramente las condiciones superiores (Gratificación Voluntaria, Complemento Personal Consolidado, 6% Retribución convenio) que por este concepto y a título individual viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras.

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

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

- c) **Complemento personal consolidado:** El personal que viniera prestando servicios para la empresa a 31 de diciembre de 2012, y que vio ajustadas sus retribuciones a la estructura salarial prevista en el primer convenio colectivo de SaarGummi Ibérica, de nuevo se realizará ajuste para reintegrarlos en la nueva estructura salarial recogida en el presente convenio ya que en su momento fue un concepto generado a tal efecto, de modo que pasará a percibir los conceptos e importes previstos en las tablas anexas actualizadas para el grupo profesional al que queda asignado.

Realizado el referido ajuste anterior, si hubiese excedente de Complemento Personal Consolidado continuará percibiéndose en las mismas condiciones, consolidando su importe y sin que el mismo pueda ser objeto de absorción y compensación en los términos que figuran en el Art. 4 del presente convenio.

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

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

- d) **Complemento de puesto de trabajo:** Este Complemento tiene carácter funcional y se percibirá en función del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo asignado, por lo que, si varía el puesto de trabajo o la forma de realizarlo, este complemento dependiendo de la circunstancia que lo motive podría dejarse de percibir. Si el cambio fuera estructural el concepto no se percibiría, sin embargo, si el cambio fuera de carácter coyuntural el concepto se mantendrá. Este concepto será abonado en 12 pagas.
- e) **Complemento de Antigüedad:** La cuantía del quinquenio será para cada año de vigencia del convenio la que figure en las tablas salariales del Convenio de referencia: convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

Los aumentos periódicos por los años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

El número de quinquenios será de 5 como máximo.

Para la generación de quinquenios se tendrá en cuenta la antigüedad exceptuando los años de vigencia del Convenio de SaarGummi Ibérica en los que no existía dicho complemento.

- f) **Plus Individual 6% Retribución Convenio:** Este concepto se abonará con carácter individual a quienes vinieran percibiéndolo hasta la fecha del presente convenio y de acuerdo con las reglas de cálculo vigentes hasta la fecha.

10.5. Definición de conceptos variables.

- a) **Plus de nocturnidad:** Los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en el período comprendido entre las 22 horas y las 6 del día siguiente percibirán este complemento cuyo porcentaje figura en el artículo 39 del convenio colectivo de Industria, Servicios e

Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid y según la fórmula establecida en la Comisión Paritaria del convenio sectorial.

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

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

- b) **Plus 4º turno:** Los/as trabajadores/as que realicen jornadas laborales sujetos los calendarios de cuarto turnos, cobrarán este plus según los criterios establecidos en el acuerdo del 8 de diciembre de 2008.
- c) **Incentivo de Producción/ Bolsa Vacaciones y Carencia de Incentivos:** Se regulará según Reglamento interno vigente.
- d) **Remuneración Horas extraordinarias:** El abono de las mismas se realizará, de acuerdo con los criterios establecidos en el momento de la firma del presente convenio colectivo, es decir, según los siguientes porcentajes:

La compensación de la hora Extra será:

Horas Extras en jornada ordinaria y sábados Mañana: Incremento del 50% de su valor.

Horas Extras Sábados tarde/noche, Domingo y Festivos: Incremento del 75% de su valor.

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

- Salario Base anual.
- Retribución Voluntaria anual.
- Complemento Personal Consolidado anual
- Complemento de Puesto de Trabajo anual
- Complemento de Antigüedad.
- 6% Retribución Convenio.

- e) **Complemento de Mejora de Productividad**
Se acuerda un Complemento de Mejora de Productividad del 1,5% del salario convenio anual dividido en 12 mensualidades que se devengará por mes efectivo de trabajo vencido y se percibirá una sola vez cada mes, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga ausencias por más de 8 horas laborales mensuales.
Las únicas horas de ausencia que, a estos efectos, no excluyen este derecho son las producidas por el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias, garantías de los delegados y miembros del comité de empresa y las licencias retribuidas recogidas en el artículo 43 del convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal dela Comunidad de Madrid, a excepción de la señalada en la letra b) de dicho artículo, como asistencia a consulta médica general o de cabecera, que sí se tendrá en cuenta en el límite mensual de horas referido en el párrafo anterior.
- f) **Bonus/Gratificación Extraordinaria/ Premios Mejora Continua/ Premios Sugerencias:** Se regulará según Reglamento interno vigente, o aquel que pueda publicar la empresa en cada momento.
- g) **Plus Extrasalarial Individual:** Este concepto incluye las retribuciones de carácter Extrasalarial percibidas a título individual a la firma del presente convenio, bajo los conceptos Plus de kilometraje / gastos y Plus compensación. En el recibo de salarios se especificará el nombre del Plus al que se refiere.
Estos conceptos se seguirán percibiendo con carácter estrictamente personal en las condiciones pactadas individualmente, y solo por aquellos que así lo vinieran percibiendo.

Artículo 11. VACACIONES ANUALES RETRIBUIDAS.

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

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

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

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

Artículo 14. INCAPACIDAD TEMPORAL.

- 14.1 En caso de baja por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o de contingencia profesional, se seguirá utilizando para ambos casos los criterios establecidos en el vigente artículo 47 del convenio colectivo de la Industria, Servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, según el cual, en caso de accidente durante la jornada de trabajo (quedando excluidos los accidentes “in itinere”) la empresa abonará a partir del segundo día y hasta el trigésimo día inclusive, un complemento hasta el 100% del Salario Convenio que se adicionará a lo que el trabajador/a perciba de la Seguridad Social o Entidades Colaboradoras como prestación de Incapacidad Temporal.
- 14.2 Las Pagas Extraordinarias se verán reducidas en el porcentaje proporcional a los días de IT, derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo en los que haya permanecido el trabajador/a de baja, puesto que durante su periodo de IT ya ha percibido la paga extra prorrateada de esos días.
- 14.3 Las pagas extraordinarias de julio y diciembre se abonarán íntegras en caso de maternidad, paternidad y riesgo de embarazo.

CAPITULO VI

POLÍTICA DE IGUALDAD**Artículo 15. POLÍTICA DE IGUALDAD.**

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

A este respecto, las partes se comprometen a cumplir lo establecido en el marco del artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el RD 901/2020 de 13 de octubre.

DISPOSICIONES FINALES**COMISIÓN PARITARIA.**

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

1. Mediante la firma del presente convenio Colectivo la Empresa se compromete, siempre que la capacidad y la superficie productiva disponible lo permitan, a llevar a cabo la producción de grandes series en la planta de Loeches.
2. No obstante, la Empresa se reserva la posibilidad de poder externalizar la ejecución de operaciones secundarias dentro del proceso, con o sin antecedentes históricos y cuya fabricación ofrezca escasa rentabilidad.
3. También la Empresa se reserva la opción de poder optimizar los costes de otras áreas de actividad que no sean directamente productivas, externalizando los servicios correspondientes.

DISPOSICIÓN FINAL

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

ANEXO 1

GRUPO PROFESIONAL	FAMILIAS				Puestos incluidos en cada Grupo Profesional
	INGENIERÍA	FABRICACIÓN	SOPORTE	INNOVACIÓN	
	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas de desarrollo de los procesos y de los productos.	Puestos cuyas funciones están directamente relacionadas con los procesos de producción	Puestos que desempeñan sus actividades en áreas que prestan un servicio de soporte al resto de la organización: Financiero, RRHH, Logística, Ventas, Compras, Almacén, etc...	Puestos cuyas funciones están directamente relacionadas con I+D+i	
1	Planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias de su área de influencia. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos.				Dirección
2	Planifican, ordenan y supervisan los servicios, procesos y circuitos de trabajo. Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos técnicos y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a alguno de los puestos incluidos en el nivel 1. Desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.				Responsables de Departamento Controller Ingenieros
3	Integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores, con un amplio grado de autonomía. Responsabilidad de supervisión, según las especificaciones recibidas. Requieren amplios conocimientos técnicos en su función.				Encargados
4	Realizan de tareas complejas, que aún sin implicar mando, exigen un alto conocimiento técnico. Realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen iniciativa y razonamiento con responsabilidad sobre los mismos, aun cuando están sujetos a supervisión.				Técnico Mantenimiento Técnico Utillaje Delineante Ingeniero Junior Oficial Administrativo Técnico Organización Senior Técnico Laboratorio
5	Coordinan y supervisan el trabajo de un conjunto reducido de colaboradores en el ámbito industrial, bajo instrucciones precisas limitada por una supervisión constante. Responsabilidad total sobre la calidad del producto final.				Jefes de Turno Jefes de Línea
6	Ejecutan operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.				Auxiliar Administrativo Técnico de Organización Jr.
7	Realizan operaciones sencillas, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Realizan operaciones sencillas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. Realizan operaciones de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos.				Operarios Carretileros

ANEXO 2
Tablas Salariales de aplicación: convenio colectivo Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid
TABLA SALARIAL 2022

GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIONES				
	TIPO DE SALARIO	BRUTO ANUAL	SALARIO MENSUAL	SALARIO DIARIO	VALOR QUINQUENIO
1	MENSUAL	29.622,50 €	2.115,89 €		35,78 €
2	MENSUAL	24.859,17 €	1.775,66 €		32,56 €
3	MENSUAL	22.413,28 €	1.600,95 €		29,97 €
4	MENSUAL	20.036,94 €	1.431,21 €		27,94 €
5	DIARIO	18.641,20 €	1.331,51 €	43,86 €	26,72 €
6	MENSUAL	18.446,18 €	1.317,58 €		26,12 €
7	DIARIO	17.321,45 €	1.237,25 €	40,76 €	25,81 €

Para salarios mensuales el bruto anual se divide en 14 pagas iguales
Para salarios diarios el bruto anual se divide en 425 días

VALOR DIETAS	2022
Media Dieta	10,16 €
Dieta Completa < 7 días	49,55 €
Dieta Completa > 7 días	39,67 €

CARENCIA INCENTIVOS	2022
Grupos 5 y 7	2,40 €

En Loeches a 12 de mayo de 2.022, se firma el Convenio Colectivo de SaarGummi Ibérica, S.A. por:

EMPRESA
NOMBRE Y APELLIDOS
Juan L. de Navascués Benlloch
Director General
Boris Miranzo Lazare
Director Producción
Elena Guzmán de Lázaro Matey
Directora RRHH

COMITÉ DE EMPRESA	
NOMBRE Y APELLIDOS	SINDICATO
David Cabrera Granados	UGT
Presidente del Comité	
José Luis Sánchez Avilés	UGT
Secretario del Comité	
José Manuel González de la Fuente	UGT
María Cañamero Ávila	UGT
Ángel González Baeza	UGT
María Isabel Zafra Nieto	UGT
María Soledad Acebrón Gómez	CCOO
Walter Godofredo Tolentino Panduro	CCOO
Manuel Amaro Pérez	SLTM
Carmen Montes España	SLTM

(03/18.542/22)

