

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 4 *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro) (Código número 28006941011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Pladur Gypsum, S. A. U. (Factoría de Valdemoro), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de enero de 2026, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

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

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

Madrid, a 17 de mayo de 2026.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA PLADUR GYPSUM, S.A.U.
FABRICA DE VALDEMORO (Madrid) 2025, 2026 y 2027**

PREÁMBULO

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

ACUERDOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

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

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

Art. 3º *Ámbito Temporal.* - Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2025 hasta el 31 de Diciembre de 2027, entendiéndose prorrogado de año en año, de no ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación como mínimo, a la fecha de expiración del mismo o de sus prórrogas.

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

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

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

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

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

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

del Sector alcance o mejore lo establecido en el Convenio Colectivo de la fábrica de Valdemoro (Madrid).

- - Jornada anual máxima
- - Licencias
- - Contratación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

Art. 15º Trabajos de superior categoría. –

1. Si el cambio es a un puesto de superior categoría, la persona trabajadora percibirá, además de su salario, la diferencia retributiva entre el nivel salarial que corresponde al nuevo puesto de trabajo y su nivel salarial excepto en períodos menores de cuatro horas como en el caso de suplencias por bocadillo y necesidades personales.
2. En el caso de que el cambio sea a un puesto de categoría de mando, la vacante se proveerá antes de transcurridos seis meses o de tres en el resto de las vacantes; en este último caso se seguirá los criterios de la Comisión de Empleo.
3. Si en el citado período el puesto estuviese desempeñado por una misma persona trabajadora, sin haberse iniciado el trámite establecido en la Comisión de Empleo, transcurrido el mismo, dicha persona trabajadora, a voluntad propia, podrá ascender automáticamente a la categoría asignada al puesto, o volver al que ocupaba con anterioridad.
4. En el caso de que ninguna persona trabajadora de los que ocupasen el puesto, estuviera en las condiciones citadas en el punto anterior y la Empresa, transcurrido el período de tres meses sin resolución por la Comisión de Empleo, ninguna persona trabajadora estará obligada a cubrir el mismo.
5. El período de seis o tres meses no será aplicable en los casos de sustituciones por enfermedad, accidente, asistencia a cursos de formación organizados por la Empresa y excedencias (forzosa, razones familiares o fuerza mayor), en los cuales la sustitución comprenderá el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 16º Trabajos de inferior categoría. –

1. La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un nivel salarial inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo, a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no

perjudique su formación profesional, seguridad y salud. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su nivel salarial y función anterior, le corresponda.

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

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

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo

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

Técnicos y Administrativos

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

VIERNES Mañana de 7:30 a 13:30 h.

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

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

Producción, Mantenimiento y Laboratorio:

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

Almacenes de Fábrica:

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

Art. 18º Calendario Laboral. -

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

2. La jornada laboral para todo el personal, una vez descontado el periodo de vacaciones, será de 1.736 horas en cómputo anual, disponiendo, además, cada persona trabajadora de dos días de libre disposición, que se disfrutarán en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el año. Las fechas de disfrute las fijará el interesado/a comunicándolo al/la mando respectivo con una semana de antelación y será concedida salvo, que, por la coincidencia del número de personas trabajadoras interesadas en la misma fecha, no se garantice la actividad. La retribución de estos dos días será por los mismos conceptos incluidos en la retribución de las vacaciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7. El personal que actualmente tiene régimen de jornada de lunes a viernes, que bajo criterios de necesidad se le proponga el cambio de régimen de lunes a domingo, y que acepte este cambio, se le abonará en concepto de indemnización por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la cantidad mínima de 5.821,55 €, ello sin perjuicio de las compensaciones económicas establecidas para este régimen de trabajo. Aquellas personas trabajadoras que tengan pactado en su contrato de trabajo una jornada laboral de lunes a domingo, serán beneficiarias de esta indemnización cuando alcancen una antigüedad de 1 año en la Empresa.

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

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

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

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

Art. 20º Trabajos extraordinarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. La retribución de domingos y festivos no podrá ser inferior a lo recogido en el Art. 47 RD2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso

Art. 21º Vacaciones. -

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El disfrute de este permiso podrá extenderse, hasta el máximo establecido, tras el alta hospitalaria, siempre que se acredite, mediante certificado médico o de hospitalización, la necesidad de reposo domiciliario. En estos casos la persona trabajadora deberá aportar la justificación médica que acredite la continuidad de la situación que motiva el permiso, siendo válida y adecuada la exigencia por parte de la Empresa de dicho certificado para la concesión y mantenimiento del permiso retribuido.

Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo máximo será de seis días. En caso de desplazamiento, la persona trabajadora tendrá que acreditar y justificar la realidad del desplazamiento a provincia distinta a la de su residencia habitual.

9. Bodas de hijos, hermanos, padres y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad: El día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado 7.

10. Por traslado del domicilio dentro de la provincia, dos días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábiles), y cuatro días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábil) si es fuera de ella.

11. Exámenes de estudios en Centros Oficiales: El tiempo necesario.

12. Para el cumplimiento indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el presente Convenio siguiente. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE y pasaporte.

13. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

14. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Convenio Estatal del Sector.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Será de aplicación, a efectos de desplazamiento en las licencias, lo previsto sobre esta materia en el Convenio Estatal del Sector.

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 todo lo no regulado en el presente artículo en materia de licencias y permisos se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal del Sector.

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

La remuneración efectiva de estas licencias se compondrá de los siguientes conceptos: Salario Base, Plus actividad, Plus Convenio Sectorial, Complemento personal consolidado quien lo tuviere, Plus nocturno, Plus de Puesto de trabajo y Plus distancia y transporte.

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

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

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

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

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

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

A su vez, la Empresa, con el visto bueno del Comité de Empresa, destinará a estas personas trabajadoras, a trabajos adecuados a su situación, siempre que existiera y no impliquen incremento de plantilla, tales como los ordenanzas, vigilantes, vestuarios y limpieza, asignándole el nivel y el salario correspondiente al nuevo puesto.

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

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

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

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

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

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

CAPÍTULO V

Contratación – Empleo

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

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

Será objeto de esta Comisión, el estudiar y proponer:

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

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

Art. 29º.- Contratación. - Será de aplicación en materia de contratación lo contemplado en Convenio Estatal del Sector sobre esta materia, a excepción de la indemnización por extinción de contratos temporales causales que será del cuatro y medio por ciento (4,5%), de la totalidad de las remuneraciones percibidas durante la vigencia del contrato exceptuando los conceptos de trabajos extraordinarios, horas extraordinarias y Plus distancia y transporte.

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

CAPÍTULO VI

Retribución

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

- d) Vencimiento superior al mes:
 - Gratificaciones Extraordinarias
- e) Otros Pluses
 - Plus Desarrollo Valdemoro

III. Indemnizaciones y suplidos:

- Plus distancia y transporte

Art. 31º *Conceptos retributivos.* –

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

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

II. Complementos:

a) Complementos Personales:

- *Plus Convenio Sectorial.* - Como compensación a los derechos pasados y futuros de la antigüedad, se crea este concepto cuyo valor para cada nivel asimilado sea cual sea su fecha de ingreso, será el que figura en **ANEXO 1 columna 2**.
Por la modificación de la estructura salarial, el personal que, por la compra del derecho de antigüedad, ya realizada en su día, percibiera mayor importe, se le incluirá la diferencia en el complemento personal consolidado.
- *Complemento personal consolidado.* - El personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005 y que se recoge en acta Complemento P. Consolidado Conv. 2025-2026-2027 de fecha 22 de Diciembre de 2025, percibirá un Complemento personal consolidado, cuyo importe será el resultante de la fórmula de cálculo detallada en la Disposición final Quinta. Este concepto se percibirá por día natural y tiene el carácter de no absorbible ni compensable.

b) Complementos de Puesto de trabajo:

- *Plus de Puesto de Trabajo.* - Con el fin de compensar la complejidad y las condiciones del puesto de trabajo, se abonará este plus, por día efectivo de trabajo, a las personas trabajadoras que desempeñen sus tareas en los puestos y con los valores que se recogen en el **ANEXO 1**. Las partes firmantes acuerdan que el Plus de Puesto es materia salarial incluida en el Art. 4 del Convenio Colectivo de la Fábrica de Valdemoro (Madrid) de Pladur Gypsum, S.A.U. por lo que su evolución económica quedará sometida a lo que se establezca expresamente en el Convenio Estatal del Sector, como excepción durante los años 2025, 2026 y 2027 no estará afectado por los aumentos salariales del Convenio Estatal del Sector.
- *Nocturnidad.* - Se percibirá este Plus por día efectivo de trabajo y por las horas trabajadas entre las veintidós y las siete horas para todas aquellas personas trabajadoras que realicen este horario. Su importe se establece en **ANEXO 1 columna 10**. Como excepción durante los años 2025, 2026 y 2027 no estará afectado por los aumentos salariales del Convenio Estatal del Sector.
- *Plus de jornada.* - El personal con jornada semanal de lunes a domingo percibirá una cantidad, incluido el periodo de vacaciones, cuyo importe será el que figure en **ANEXO 1** tanto si se trabajase a cuatro o cinco equipos. Plus Jornada a partir del 01 de enero de 2025 será de 510 euros brutos mensuales, este mismo importe será de aplicación también en 2026 y 2027.

c) Calidad o cantidad de trabajo:

- *Plus Actividad.* - La retribución a percibir por este concepto vendrá determinada únicamente por los niveles asimilados a los que pertenece cada persona trabajadora y su asistencia efectiva al trabajo, considerando como tal a este efecto las vacaciones y las licencias reglamentarias, percibiéndose en proporción al tiempo trabajado en cada mes. Su importe figura en el **ANEXO 1 columna 3**.
- *Plus de mejora de la productividad.* - Este concepto tiene como objeto compensar a las personas trabajadoras por alcanzar y/o mejorar los objetivos en el campo de la productividad, su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y lo percibirá todo el personal que este de alta en la empresa en el momento del pago. Este Plus se abonará en el primer trimestre del año siguiente. Aquellas personas trabajadoras que no hayan estado de alta durante el tiempo completo

de devengo de este concepto, y que se encuentren trabajando en la empresa en el momento del pago, recibirán la parte proporcional del importe de este plus según el tiempo trabajado en el año anterior. 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.

Este plus se revisará anualmente firmando un acta que recoja los objetivos para cada año.

El porcentaje máximo a percibir por este concepto para los años 2025, 2026 y 2027 será hasta el 2% de la masa salarial antes descrita, según la valoración y del grado de cumplimiento de los objetivos acordados anualmente.

d) Vencimiento superior al mes:

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

El tiempo de devengo de dichas pagas será:

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

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

e) Otros Pluses:

— *Plus desarrollo Valdemoro.* -. El importe de este plus en 2025 será de 1.100 € bruto/anual por persona y cuyo abono será de una sola vez en la nómina de septiembre de cada año. Para los años 2026 y 2027 a este Plus le serán de aplicación los incrementos salariales que vengan marcados por el Convenio Estatal del Sector.

Aquellas personas trabajadoras que no hayan estado de alta durante el tiempo completo de devengo de este concepto, y que se encuentren trabajando en la empresa en el momento del pago, recibirán la parte proporcional del importe de este Plus según el tiempo trabajado en el año en curso. No queda afectado por este Plus, el personal que tenga retribución anual pactada.

Este concepto no será absorbido ni compensado y se revalorizará con los incrementos salariales generales que se pacten para el salario bruto en el Convenio Estatal del Sector de Yesos y Escayolas para los años 2026 y 2027.

III. Indemnizaciones y suplidos:

— *Plus distancia y transporte.* - A todo el personal afecto al presente Convenio de la fábrica de Valdemoro (Madrid), 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. 32º Fondo para préstamos reintegrables. -

1. La Empresa destina hasta un máximo de 37.874 € para el año 2025, 2026 y 2027.

2. Toda persona trabajadora afectada por este Convenio, podrá solicitar razonablemente previo justificante, hasta un máximo de 3.000€ a reintegrar en un plazo máximo de treinta meses considerándose como tal las pagas extraordinarias de Julio y Diciembre. Los impuestos y cotizaciones que lleve aparejado estos préstamos legalmente serán por cargo de la persona trabajadora.

3. La solicitud deberá ser cursada a la Dirección, la cual solicitará preceptivamente información al Comité de Empresa y a la Dirección funcional donde preste los servicios el solicitante.

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

Art. 33º Indemnizaciones a jubilados. - Al personal que se jubile voluntariamente entre los sesenta y los sesenta y cinco años, se le concede una indemnización de 10.000 € para los años 2025, 2026 y 2027.

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

1. En los supuestos de muerte e incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la cantidad de 10.996 €. Este importe se mantendrá hasta que sea alcanzado por el Convenio Estatal del Sector, siguiendo posteriormente su misma evolución.

2. En los casos de muerte o incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran invalidez derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional, la cantidad de 42.000 € para los años 2025, 2026 y 2027. En relación a esta contingencia el Comité de Empresa será informado del hecho causante y de la persona trabajadora que cause baja por invalidez.

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

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

En los supuestos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, las indemnizaciones se tramitarán en el momento en el que el trabajador cause baja en la Empresa de manera definitiva, extinguiéndose su contrato de trabajo, de conformidad con el régimen establecido por el artículo 49.1 n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de modo que la indemnización no será satisfecha en caso de reincorporación a la Empresa o readaptación del puesto de trabajo.

En cuanto a la fecha de fijación del hecho causante, se estará en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquella en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el organismo competente. Lo dispuesto en el presente artículo, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del convenio, no obstante, lo anterior, su vigencia se extenderá, una vez finalizada la del convenio, hasta que éste último haya sido sustituido por otro.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Acción sindical de la empresa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de la identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.

- c) Lugar y ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en la Fábrica de Valdemoro (Madrid) de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO IX

Prevención de Riesgos Laborales

Art. 42º Principios Generales. -

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

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

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

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

Art. 43º Delegados de Prevención. -

1. Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Representantes Legales de las personas trabajadoras o miembros del Comité de Empresa, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos Representantes, elijan a aquella persona trabajadora del Centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la Prevención.

2. En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.

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

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

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante cumplimiento de las medidas de Prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.

3. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que toda persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este Convenio los siguientes programas:

A – Nivel Específico por oficios

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

B – Nivel básico General

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

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

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

Art. 45º Coordinación de Actividades Empresariales. -

1- El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en la Fábrica de Valdemoro (Madrid) reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en dicho centro y con las medidas de prevención y protección correspondientes.

2- En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, cuando la actividad de estas empresas se realice en la Fábrica de Valdemoro (Madrid).

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.

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

CAPÍTULO XI*Disposiciones finales*

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

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

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

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

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

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

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

Quinta.- De acuerdo con lo contemplado en el art. 31 II a) de este Convenio, para el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 31 de mayo de 2005, y que se recoge acta Complemento P. Consolidado Conv. 2025-2026-2027 de fecha 22 de Diciembre de 2025 percibirá un Complemento personal consolidado, cuyo cálculo se especifica a continuación:

Complemento personal consolidado

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

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

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

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

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

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

Sexta. - Igualdad en la Empresa.

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

Séptima. – Protocolo y Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa:

ANEXO 4.- Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar de las personas LGTBI en Pladur Gypsum, S.A.U. fábrica Valdemoro (Madrid).

ANEXO 5.- Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en Pladur Gypsum, S.A.U. fábrica Valdemoro (Madrid).

ANEXO 4

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO DISCRIMINATORIO O VIOLENCIA POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y PERTENENCIA A GRUPO FAMILIAR DE LAS PERSONAS LGTBI EN PLADUR GYPSUM, S.A.U. FÁBRICA VALDEMORO (MADRID)

PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, el artículo 15.1 de la Ley Orgánica 4/2023 de 28 de febrero, para la Igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece que: “Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.”

Por último, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, en su artículo 7.4. establece que las medidas planificadas deberán incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.

De acuerdo con estos principios, las partes firmantes de este protocolo se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia y a adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar quejas y denuncias y resolver según proceda cada caso.

Este protocolo se aplicará en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive espacios públicos o privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utilizar instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue establecer medidas para detectar, prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible.

Los objetivos por alcanzar con el presente protocolo son:

- a) Fomentar una cultura preventiva del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar en todos los ámbitos de la empresa
- b) Manifiestar la tolerancia cero de la empresa frente a situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- c) Identificar las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- d) Implantar un procedimiento que permita a las presuntas víctimas de este tipo de acoso discriminatorio denunciar la situación.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la detección y prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar y la reacción empresarial frente a denuncias por este tipo de situaciones, por lo que se establecen las siguientes actuaciones:

1. Establecer medidas orientadas a detectar y prevenir situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
2. Establecer un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar, por parte de alguna persona trabajadora
3. Medidas reactivas frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar y en su caso, el régimen disciplinario.

DEFINICIONES

Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
La orientación sexual puede ser:

- Heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo;
- Homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o
- Bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres. (se incluyó este párrafo)

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

DIVERSIDAD FAMILIAR: Dentro del modelo de familias arcoíris existe gran variedad de familias en las que hay miembros que son lesbianas, gais, bisexuales o trans: familias monoparentales, adoptivas, multiétnicas y multirraciales, tardías, transnacionales, sin hijos e hijas, recompuesta o cualquier otra de las muchas formas de familias que están presentes en nuestro entorno.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es o ha sido sometida.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas riesgos relacionados con la LGTBIfobia.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, donde se priorice la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se inculcará a todo el personal valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Sensibilización para toda la plantilla respecto a la LGTBIfobia para la prevención del acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar. Con la expresa prohibición de las insinuaciones, manifestaciones o imágenes que sean contrarias a los principios de este acuerdo.
- Formación en prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar dirigida a todas las personas que formen parte de la comisión investigadora.
- Incluir un módulo sobre prevención, detección y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar en el plan de formación de la empresa.
- Asesoramiento psicológico, legal y jurídico a las personas LGTBI, así como atención y ayuda a las presuntas víctimas de discriminación y delitos de odio por LGTBIfobia.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo se aplicará a todas las personas vinculadas a la empresa por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar aquí establecidas. La Dirección de la empresa comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

La aplicación del Protocolo no implicará el reconocimiento de una relación laboral para quienes no la tengan vigente con la Empresa. Quedando excluidas aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso que prevea medidas para las personas LGTBI, o bien lo amplie para incluirlas, o un protocolo específico de actuación frente al acoso y la violencia contra las mismas, siempre y cuando los mismos respeten los mínimos del anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

El presente protocolo tendrá la misma vigencia que el convenio del que forma parte, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten se puedan modificar o incorporar acciones, en función del desarrollo reglamentario pendiente o en función de lo acordado en el Plan LGTBI. En cualquier caso, la adecuación deberá derivar de un proceso de negociación entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Periódicamente el presente protocolo se dará a conocer a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**Garantías que acompañarán al procedimiento**

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar se aplicarán las reglas relativas a la carga de la prueba según el Artículo 66 de la L.O. 4/2023 de 28 de febrero, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
- Prohibición de represalias. Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán las garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en la comunicación y denuncia de una situación de discriminación de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar y en las sucesivas fases del procedimiento.

Denuncia

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia.

La denuncia de la situación de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar se presentará siempre por escrito y podrá ser presentada directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, así como por la representación legal de las personas trabajadoras.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación legal de las personas trabajadoras o sindical,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias: acososexualgtbi@pladur.com

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona denunciada y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

Si la Denuncia o Información está incompleta, se solicitarán los datos necesarios para corregirla. La ausencia de alguno de los siguientes datos: nombre de la presunta Persona Afectada, la Persona Investigada, y hechos motivadores de la denuncia, detendrá el inicio de la investigación.

Comisión Instructora

La Comisión Instructora estará integrada de forma paritaria por la Empresa y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

A la firma del presente protocolo se nombrarán las personas que formarán parte de esta Comisión, indicando nombre, apellidos, cargo empresa o sindicato.

Las personas que formen parte de esta Comisión deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento, no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, no podrán ser persona denunciada o denunciante y tendrán acceso al correo electrónico de denuncias habilitado por la empresa.

Para formar parte de la Comisión Instructora (titular o suplente) será imprescindible contar o recibir formación en prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales y diversidad familiar. Dicha formación deberá ser presencial e impartida preferentemente por asociaciones LGTBI especializadas y, que esta formación sea abonada por la Empresa.

En los casos de denuncias por actos, conductas o acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar hasta la finalización del procedimiento, siempre que haya indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión instructora propondrá la adopción de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, pueden suponer para la presunta víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en los que la medida cautelar sea separar a la presunta víctima de la persona denuncia mediante un cambio de puesto de trabajo será la presunta víctima junto con la empresa, después de ver posibilidades organizativas, quienes decidirán si el cambio lo realiza la persona presuntamente acosada o la persona denunciada y debe facilitarse que dicho traslado se realice de la manera más rápida posible.

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

Funciones de la Comisión Instructora:

- Si la persona denunciante presta su consentimiento expresamente, la comisión de atención al acoso, y en su caso, la representación legal de las personas trabajadoras, podrán asesorar a la persona denunciante.
- Ser informada del curso de las actuaciones, así como de las denuncias recibidas, a fin de vigilar el respeto de los derechos y garantías de las personas denunciantes y afectadas, y podrán proponer medios de pruebas del caso.
- Recomendar la adopción de las medidas cautelares que estimen pertinentes.
- Realizar las consideraciones que consideren oportunas al informe de conclusiones.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser presuntamente víctimas de situaciones de acoso, con el consentimiento de la presunta víctima.
- Proponer con la Dirección de la Empresa las medidas cautelares que se estimen convenientes.

Esta Comisión tendrá que reunirse preferiblemente en un plazo máximo de cinco días laborables de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Procedimiento de actuación

- a) La persona afectada podrá solicitar la presencia de un integrante de la representación legal de las personas trabajadoras de su centro de trabajo en la declaración que aquélla preste en el proceso de investigación.
- b) La persona o personas encargadas del proceso de investigación serán designadas por la empresa; en el supuesto de que en la empresa estén ya designadas las personas que instruyan o investiguen, en relación con otros protocolos de acoso, la empresa podrá acordar que sean las mismas las que asuman el proceso de investigación.
- c) No podrán ser encargadas de la investigación las personas que tengan relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, o amistad íntima o enemistad manifiesta, con alguna de las personas afectadas por la investigación, o interés directo o indirecto en el proceso de investigación.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se practicarán cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estimen necesarias, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Finalización del procedimiento de actuación

Finalizada la instrucción, el instructor redactará un informe sobre el presunto caso de acoso investigado que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de seguimiento del Protocolo LGTBI y a las partes afectadas.

El informe deberá incluir la siguiente información:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador y en su caso realizar la proposición de la sanción a imponer.
- A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- No se aprecian indicios del acoso denunciado por lo que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.
- Determinar si se entiende la denuncia es falsa o intencionada para obtener un beneficio, pudiendo proponer medidas disciplinarias.
- Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, el instructor instará igualmente a la dirección de la empresa o de RRHH adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el plazo máximo de 30 días hábiles desde la denuncia, el instructor debe emitir el informe que debe contener la descripción de los hechos, las actualizaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo.

Si se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 7 días laborables, salvo circunstancias imprevistas sin extenderse más allá de 10 días laborables. Este plazo podrá ser ampliado si así se necesitara.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la presunta víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre y cuando ésta circunstancia sea posible dentro del marco de organización de la empresa y según sus propias necesidades.

Si no se determina la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar se archivará el expediente.

Medidas a adoptar tras la finalización del procedimiento en el que se ha constatado acoso

Finalizada la instrucción, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona presuntamente acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora presuntamente acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora presuntamente acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la presunta víctima si ha permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los valores y principios de la empresa contra el acoso discriminatorio.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

Las personas responsables de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar, así como aquellas que hayan aportado datos falsos o falsos testimonios, o que indujeran a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivas de faltas disciplinarias serán objeto de la incoación del correspondiente expediente disciplinario.

Régimen Disciplinario

Las situaciones de acoso, violencia y discriminación hacia las personas por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar se considerarán infracciones muy graves con aplicación de las medidas sancionadoras correspondientes previstas en el convenio sectorial.

Como infracción muy grave, *“los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación sexual, e identidad sexual y la expresión de género de las personas, así como las características sexuales o diversidad familiar”*.

“El acoso, entendido como tal, el acoso moral o por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso sexual o por razón de sexo, frente a cualquier persona vinculada con la empresa (con independencia del vínculo jurídico), así como cualquier otro tipo de acoso que se prevea en la legislación vigente en cada momento o se encuentre definido en los protocolos de prevención vigentes. Se entenderá de la misma gravedad las denuncias falsas y/o tergiversadas vinculadas con obtener un beneficio”.

Como infracción grave *“Los comentarios peyorativos o denigrantes con referencia al origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, sin perjuicio de su posible consideración como situaciones de acoso en función de las circunstancias particulares y la reiteración en el tiempo”*.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

El centro de trabajo de la Fábrica de Valdemoro (Madrid) de PLADUR GYPSUM, S.A.U. constituirá una Comisión de seguimiento del presente Protocolo, coincidiendo con los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación del procedimiento de prevención y actuación contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales o pertenencia a grupo familiar que serán, entre otras, las siguientes:

1. Seguimiento anual de las denuncias de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género
2. Seguimiento anual de la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico analizar las causas del comportamiento, vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras.
3. Elaboración de un informe que recoja el conjunto de sus actuaciones que será entregado a la Dirección de la empresa y se comunicará a la RLPT, respetando el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO**A LA ATENCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA****Acoso por Orientación Sexual****Acoso por Identidad o Expresión de Género****Persona que ha sufrido el acoso
Otras (Especificar)****1. Datos de la persona que ha sufrido acoso**

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

3. Descripción de los HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)**4. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos.

Adjuntar pruebas si se considera oportuno

Breve descripción de otra información que se aporte:

La persona abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____, a ____ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

ANEXO 5

MEDIDAS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN PLADUR GYPSUM, S.A.U., FABRICA VALDEMORO (MADRID)

PREAMBULO

Según lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, las medidas de igualdad tendrán, al menos, los siguientes objetivos:

- Promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI.
- Prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación en el acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc.
- Formar a las personas trabajadoras en diversidad de género y respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI
- Realizar campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI
- Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, expresión de género y características sexuales y de la diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI
- Velar por el cumplimiento efectivo en la empresa de los derechos de igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI.

Incluir medidas de protección frente a toda discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI en el código ético y/o protocolo de acoso moral y discriminatorio de la empresa.

MEDIDAS**Artículo 1. Medidas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.**

La Representación Legal de las personas trabajadoras como la Representación de la Empresa firmantes del presente Convenio, consideran necesario establecer un marco general de intervención a nivel Empresa para dar efectividad al mandato de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, para garantizar el derecho fundamental a la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.

Estas medidas deberán ser pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras según lo establecido en el artículo 4 del Real Decreto 1026/2024.

Las partes signatarias del Convenio colectivo para la empresa Pladur Gypsum, S.A.U. Fábrica de Valdemoro (Madrid), con el objeto de dar cumplimiento y desarrollo al establecido en la Ley 4/2023 y en el Real Decreto 1026/2024 para garantizar los derechos de las personas LGTBI, acordamos la adopción obligatoria de estas medidas por las empresas de este sector que cuenten con más de 50 personas trabajadoras y la adopción voluntaria por el resto de las empresas de este sector.

Artículo 2. Medidas planificadas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de las medidas planificadas, la Empresa Pladur Gypsum, S.A.U. en el centro de la Fábrica de Valdemoro (Madrid), deberán contemplar, al menos, las siguientes medidas:

Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

- Establecer una declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como discriminatoria por razón de orientación e identidad sexual, así como la expresión de género y/o características sexuales.
- Incluir el compromiso de la Dirección con la no discriminación hacia el colectivo LGTBI a través de la inclusión de garantías de no discriminación y de prevención de situaciones de acoso en los textos de RSC y Código Ético, para garantizar la creación de entornos laborales inclusivos que favorezcan la diversidad y que pongan fin a la discriminación de las personas LGTBI
- Trasladar a las empresas auxiliares, proveedoras o subcontratas, los compromisos asumidos en relación al colectivo LGTBI.

Acceso al empleo.

- Establecer criterios claros y concretos para garantizar un proceso de selección y contratación que priorice la formación o la idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género.
- Impartir formación adecuada a las personas que participen en los procesos de selección con la finalidad de erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI.
- Se podrán establecer colaboraciones con entidades que favorezcan la inserción laboral de las personas LGTBI, atendiendo a víctimas de la violencia contra las personas LGTBI.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en el acceso al empleo de las personas LGTBI, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Clasificación y promoción profesional.

- Regular criterios objetivos para evitar la discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI en la clasificación y los procesos de promoción profesional, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Asegurar el establecimiento de medidas de acción positivas en los procesos de promoción profesional de las personas LGTBI, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Formación, sensibilización y lenguaje.

- Integrar en los planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, dirigidos a toda la plantilla, mandos intermedios, puestos directivos y personal con responsabilidad en recursos humanos inclusive, que contengan al menos: glosario de definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; guía de utilización de lenguaje inclusivo y protocolo de prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Comunicar a la plantilla el conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- Formación sobre diversidad sexual y de género para las personas con responsabilidad en los canales de recogida de denuncias y que participen en los órganos o comisiones instructoras de los procedimientos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- Promover acciones de sensibilización para visibilizar la diversidad sexual, familiar y de género.
- Adecuar, si se solicita, la documentación e identificaciones internas (carnet de empresa, correos de acceso, etc.) respetando el género de las personas trabajadoras siempre que haya un cambio registral o identificación oficial.
- En el Plan de Acogida de la Empresa se informará del Protocolo y Medidas LGTBI.
- Elaborar una Guía que recoja las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y difusión a toda la plantilla.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

- Desarrollar y Difundir el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales.
- Contemplar en las evaluaciones de riesgos y en la planificación de la prevención de riesgos la LGTBIfobia como riesgo psicosocial y garantizar el establecimiento de acciones para prevenir el acoso por orientación sexual y/o identidad de género y características sexuales.
- Podrá adecuar las instalaciones de vestuarios y baños, para garantizar la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras, especialmente personas LGTBI.
- En el caso de existir diferentes tipos de EPIs y vestuario laboral para diferentes sexos, la Empresa podrá facilitar a la persona trabajadora su elección sin presuponer su preferencia en función del género de la persona.
- Incluir preguntas relativas al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, así como expresión de género y características sexuales en las encuestas de clima laboral realizadas por la empresa.

Permisos y beneficios sociales.

- Corregir la terminología utilizada en el convenio en tema de permisos, como los permisos familiares por nacimiento, adopción o acogimiento; como maternidad biológica o gestación por sustitución; paternidad, lactancia, cuidados de hijos, cuidados familiares, excedencias, fallecimiento de parientes, hospitalización, accidentes o enfermedad grave; así como beneficios sociales o de salud. No se debe hacer alusión al sexo, sino utilizar palabras neutras. De esta forma se garantiza que todas las personas trabajadoras puedan ejercitar todos los derechos que se concretan en el convenio colectivo. Así, por ejemplo, es mejor hablar de progenitores, en vez del padre o la madre, para proteger a la familia y a la infancia, y reconocer la diversidad familiar.
- Garantizar el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogido en convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.
- Reconocer como permiso retribuido el tiempo requerido para la asistencia a consultas médicas y realización de trámites legales relativos al proceso de transición de las personas LGTBI. En caso de no ser retribuido, esta ausencia no dará lugar a infracción o despido, ni se tendrá en cuenta para el cálculo de complementos relacionados con la asistencia.
- Recopilar los permisos de conciliación y beneficios sociales recogidos en convenio colectivo y difundirlos para el conocimiento de las personas trabajadoras.

Régimen disciplinario.

- Tipificar como falta muy grave aquellos comportamientos que atenten contra la libertad sexual, el acoso discriminatorio o violencia por la orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, así como cualquier forma de discriminación.

Vigencia, seguimiento y evaluación de las medidas planificadas.

El artículo 9 del Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas establece la vigencia, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas planificadas.

El periodo de vigencia de las medidas será el pactado en convenio colectivo de aplicación.

Las empresas de más de 50 personas trabajadoras que apliquen el Convenio colectivo para la empresa Pladur Gypsum, S.A.U. Fábrica de Valdemoro (Madrid), deberán crear una Comisión de seguimiento y evaluación de las medidas planificadas para realizar una evaluación periódica de estas medidas.

Para llevar a cabo una evaluación periódica de las medidas se podrán incluir en la Comisión de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad vigente. Inicialmente se realizará una revisión anual de cada medida con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones la Comisión de seguimiento y evaluación realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

Las medidas planificadas deberán revisarse igualmente cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, especialmente cuando ello se detecte como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2025 (Documento 1)										
1,031	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
	76,1884	4,8862	26,4054	5,5682						
III	62,8818	4,7694	26,3618	5,5682						
IV	57,0278	4,4650	25,3284	5,5682	191,2238	244,4675	134,2634	171,9145	22,8611	3,2500
V	45,5886	3,9504	24,9947	5,5682	149,0975	222,6070	104,6837	156,2997	21,0687	3,2500
VI	43,3790	3,8799	21,5804	5,5682	129,4250	211,2368	90,8504	148,2726	18,8913	3,2500
VII	40,4577	3,7864	21,2615	5,5682	129,4250	211,2368	90,8504	148,2726	18,8913	3,2500
VIII	36,4551	3,5993	19,5698	5,5682	128,7323	209,8844	90,3666	147,3600	18,7045	3,2500
IX	35,5590	3,5327	17,6143	5,5682						
X										
	Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
DIARIO	43,7045	3,8523	23,5865	5,5682	147,1620	221,5403	103,3311	155,5412	20,7937	3,2500
	39,1456	3,6841	21,9868	5,5682	128,7323	209,8845	90,3666	147,3600	18,7045	3,2500
X	38,7336	3,5663	21,9314	5,5682						

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	EUROS
PLUS DE JORNADA 4 Y 5 EQUIPOS (Art 31 II b)	Importe mensual 510
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	Importe mensual 33,9307
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	Importe mensual 269,3554
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	Importe mensual 535,4990
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	Importe día 11,3300
PLUS DESARROLLO	Importe Anual 1.100

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	6,2400
RESPONSABLE BUNDLER	6,2400
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	7,1700
RESPONSABLE MIXER	7,1700
RESPONSABLE CIZALLA	7,1700
RESPONSABLE SECADERO	7,1700
RESTO DE PUESTOS	6,2400

DIF P. PUESTO	0,9300
----------------------	---------------

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2026 (Documento 2)

1,025	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
III	78,0931	5,0083	27,0655	5,7074						
IV	64,4538	4,8886	27,0208	5,7074						
V	58,4535	4,5766	25,9616	5,7074	196,0044	250,5791	137,6200	176,2123	23,4326	3,6500
VI	46,7283	4,0491	25,6196	5,7074	152,8249	228,1722	107,3008	160,2072	21,5954	3,6500
VII	44,4635	3,9769	22,1199	5,7074	132,6607	216,5178	93,1217	151,9794	19,3636	3,6500
VIII	41,4691	3,8811	21,7930	5,7074	132,6607	216,5178	93,1217	151,9794	19,3636	3,6500
IX	37,3665	3,6893	20,0591	5,7074	131,9506	215,1315	92,6258	151,0440	19,1721	3,6500
X	36,4480	3,6210	18,0546	5,7074						
	Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
DIARIO	44,7971	3,9486	24,1762	5,7074	150,8410	227,0788	105,9144	159,4298	21,3135	3,6500
	40,1242	3,7762	22,5364	5,7074	131,9506	215,1316	92,6258	151,0440	19,1721	3,6500
	39,7019	3,6554	22,4797	5,7074						

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	EUFOS
PLUS DE JORNADA 4 Y 5 EQUIPOS (Art 31 II b))	510
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	34,7790
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	276,0893
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	548,8865
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	11,6132
PLUS DESARROLLO	1.127,50

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	6,9900
RESPONSABLE BUNDLER	6,9900
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	7,9200
RESPONSABLE MIXER	7,9200
RESPONSABLE CIZALLA	7,9200
RESPONSABLE SECADERO	7,9200
RESTO DE PUESTOS	6,9900

DIF P.PUESTO 0,9300

ANEXO 1 - TABLA SALARIAL 2027 (Documento 3)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1,024										
NIVEL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO SECTORIAL	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSP. DISTANCIA	Trab.Extraor 8 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 8 h S/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h C/LIBRANZA	Trab.Extraor 6 h S/LIBRANZA	HORAS EXTRAS	NOCTURNID.
	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe día	Importe hora	Importe hora
III	79,9673	5,1285	27,7151	5,8444						
IV	66,0007	5,0059	27,6693	5,8444						
V	59,8564	4,6864	26,5847	5,8444	200,7085	256,5930	140,9229	180,4414	23,9950	4,0000
VI	47,8498	4,1463	26,2344	5,8444	156,4927	233,6483	109,8760	164,0521	22,1137	4,0000
VII	45,5306	4,0724	22,6508	5,8444	135,8445	221,7142	95,3566	155,6270	19,8283	4,0000
VIII	42,4644	3,9743	22,3161	5,8444	135,8445	221,7142	95,3566	155,6270	19,8283	4,0000
IX	38,2632	3,7779	20,5405	5,8444	135,1175	220,2946	94,8488	154,6691	19,6322	4,0000
X	37,3227	3,7079	18,4879	5,8444						
	Diario/425 días	Diario/425 días	Diario/281 días	Diario/215 días	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/día	IMPORTE/hora	IMPORTE/hora
VIII	45,8723	4,0434	24,7564	5,8444	154,4612	232,5287	108,4564	163,2561	21,8250	4,0000
IX	41,0872	3,8668	23,0773	5,8444	135,1175	220,2948	94,8488	154,6691	19,6322	4,0000
X	40,6548	3,7431	23,0192	5,8444						
DIARIO										

CONCEPTOS COMUNES A TODAS LAS CATEGORIAS	Euros
PLUS DE JORNADA 4 Y 5 EQUIPOS (Art 31 II b))	Importe mensual 510
FAMILIA NUMEROSA (Art. 39)	Importe mensual 35,6137
ASISTENCIA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL (Art.36)	Importe mensual 282,7154
GRATIFICACION MATRIMONIO (Art. 38)	Importe mensual 562,0598
GRATIFICACION VACACIONES (Art. 21)	Importe día 11,8919
PLUS DESARROLLO	Importe Anual 1.154,56

PUESTO DE TRABAJO	Euros Día
CALCINACION	8,2400
RESPONSABLE BUNDLER	8,2400
RESP. FILM, TRILLAJE Y PASTAS	9,1700
RESPONSABLE MIXER	9,1700
RESPONSABLE CIZALLA	9,1700
RESPONSABLE SECADERO	9,1700
RESTO DE PUESTOS	8,2400

DIF P. PUESTO	0,9300
----------------------	---------------

ANEXO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL/NIVELES ASIMILADOS		
CATEGORIA	DEFINICIÓN	NIVELES ASIMILADOS
Grupo I- TITULADOS	Son los que en posesión del título correspondiente realizan funciones para las que le faculta su titulación, sin estar incluidos en los grupos de Empleados (Grupo II) u Operarios (Grupo III).	
1- Grado Superior		II
2- Grado Medio		III
Grupo II- EMPLEADOS		
JEFE DE DEPARTAMENTO	Son los que, por especial nombramiento de la Compañía, ocupan un puesto de determinada responsabilidad en la misma, con las funciones que en cada caso les sean encomendadas. Se considerarán asimilados al Jefe de Departamento, los titulados de grado superior Jefes de los Servicios Médicos	III
ENCARGADO GENERAL	Es el que a las órdenes de su inmediato superior tiene mando sobre uno o más Encargados y sobre el personal de Producción o Talleres. Además de conocer a fondo las tareas a él encomendadas, su misión es la vigilancia e inspección de la fabricación y su calidad; Mantenimiento de la disciplina y su seguridad del personal, distribución del trabajo y conservación de maquinaria, utillaje e instalaciones y proporcionar datos sobre producción	IV
JEFE DE SERVICIO	Es el empleado que tiene responsabilidad directa sobre una o varias Secciones, a las que dirige y coordina según las directrices recibidas de sus superiores. Se consideran asimilados al Jefe de Servicio los titulados de grado medio que prestan su trabajo en los Servicios Médicos.	IV
JEFE DE SECCION	Es el empleado que tiene responsabilidad sobre una Sección a la que dirige y coordina, distribuyendo el trabajo entre el personal de la misma según directrices recibidas.	V
MAESTRO MANTENIMIENTO	Es el empleado que a las órdenes de su inmediato superior dirige y coordina el personal a su mando, distribuyendo el trabajo y cuidando del orden y disciplina. Debe tener conocimientos de las instalaciones a cuyo cargo tiene encomendado su mantenimiento. Está 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 cronometrages y estudios de tiempos de toda clase y confección de fichas de dificultad media.	VII
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 Mecanógrafas, 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

(03/8.213/26)

BOCM-20260606-4

