

VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados

2023-2024



Edita: Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA)
Avenida de América 25, 5ª Planta
Madrid - 28002

Contenido

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores	9
Artículo 1. Partes firmantes.....	9
Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial. Eficacia y alcance ..	9
Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia	9
Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo	9
CAPÍTULO II. Condiciones generales de aplicación	12
Artículo 5. Unidad e indivisibilidad del convenio	12
Artículo 6. Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos	12
Artículo 7. Condiciones más beneficiosas	12
Artículo 8. Cláusula de absorción y compensación	13
Artículo 9. Comisión paritaria	13
Artículo 10. Funciones y Procedimiento de Actuación de la Comisión Paritaria ...	14
Artículo 11. Adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)	17
Artículo 12. Normas de concreción del régimen legal de inaplicación convencional	17
CAPÍTULO III. Régimen de trabajo. Contratación laboral	19
Artículo 13. Forma del contrato	19
Artículo 14. Período de prueba	20
Artículo 15. Modalidades de contratación laboral	20
Artículo 16. Contratos de duración determinada por circunstancias de producción. 21	21
Artículo 17. Información de vacantes a las personas con contrato de duración determinada o temporales	21
Artículo 18. Contratos formativos	22
Artículo 19. Contrato fijo discontinuo	23
Artículo 20. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo	25
Artículo 21. Fomento a la contratación indefinida	25
Artículo 22. Indemnización por extinción de contratos temporales causales	26
Artículo 23. Contrato de relevo	26
CAPÍTULO IV. Igualdad de trato y oportunidades	26
Artículo 24. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	26
Artículo 25. No discriminación en las relaciones laborales.....	26
Artículo 26. Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad	27
Artículo 27. Concepto de los Planes de Igualdad y Diagnóstico de situación	28
Artículo 28. Objetivos de los Planes de Igualdad	29
Artículo 29. Distintivo “igualdad en la empresa”	30
Artículo 30. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades....	30
CAPÍTULO V. Clasificación por grupos profesionales	30
Artículo 31. Criterios generales	30

CAPÍTULO VI. Régimen de movilidad	44
Artículo 32. Movilidad funcional	44
Artículo 33. Movilidad geográfica	45
CAPÍTULO VII. Tiempo de trabajo y descanso	47
Artículo 34. Tiempo de trabajo y de descanso	47
Artículo 35. Distribución de la jornada y régimen de turnos	48
Artículo 36 Horas extraordinarias	49
Artículo 37. Vacaciones	49
Artículo 38. Permisos y supuestos de reducción de jornada	50
CAPÍTULO VIII. Suspensión del contrato de trabajo	55
Artículo 39. Régimen jurídico de las excedencias	55
CAPÍTULO IX. Régimen retributivo	57
Artículo 40. Derechos económicos de la persona trabajadora	57
Artículo 41. Estructura salarial	58
Artículo 42. Supresión del complemento de antigüedad	59
Artículo 43 Tablas salariales	59
Artículo 44 Salario mínimo garantizado (SMG)	59
Artículo 45. Cláusula de adecuación salarial	60
Artículo 46. Pago del salario y otros derechos económicos	60
CAPÍTULO X. Régimen disciplinario	61
Artículo 47. Principios de ordenación	61
Artículo 48. Graduación de las faltas	62
Artículo 49. Sanciones	64
CAPÍTULO XI. Representación colectiva y derechos sindicales	65
Artículo 50. Representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa ..	65
Artículo 51. Proceso electoral. Candidatos	65
Artículo 52. Crédito horario	65
Artículo 53. Competencias de los representantes legales de las personas trabajadoras	66
Artículo 54. Derecho de reunión	66
Artículo 55. Comité intercentros	67
Artículo 56. Representación sindical en las empresas	68
Artículo 57. Funciones y derechos del delegado sindical	69
Artículo 58. Delegado de Sostenibilidad	69
CAPÍTULO XII. Prevención de riesgos laborales/ salud laboral	70
Condiciones generales	70
Artículo 59. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral	71
Artículo 60. Organización preventiva	72
Artículo 61. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras. Vigilancia de la salud	73
Artículo 62. Formación en materia de prevención	74

Artículo 63. Delegados de prevención	75
Artículo 64. Comité de seguridad y salud	77
Artículo 65. Prendas de trabajo y equipos de protección individual	77
Artículo 66. Situaciones especiales de riesgo	78
Artículo 67. Empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal ..	78
CAPÍTULO XIII . Previsión social complementaria	79
Artículo 68. Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte	79
Artículo 69. Complementos empresariales de subsidios económicos de seguridad	70
Artículo 70. Jubilación forzosa	81
CAPÍTULO XIV. Reglas de usos de medios informáticos	82
Artículo 71. Normas básicas sobre el uso de tecnologías de la información.....	82
Artículo 72. Utilización de correo electrónico	82
Artículo 73. Uso de internet	83
CAPÍTULO XV. Protección de datos	83
Artículo 74. Principios básicos en el tratamiento de datos	83
ANEXO I. Formación profesional	85
Artículo 1. Ámbito material.....	85
Artículo 2. Iniciativas a la formación	85
Artículo 3. Modalidades de formación y permisos individuales de formación.....	85
Artículo 4. Comisión paritaria sectorial de formación.....	86
ANEXO II. Tabla orientativa; Clasificación profesional del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	89
ANEXO III	90
Artículo 41. Supresión del complemento de antigüedad.	90
1.ª Acuerdos sobre la supresión del complemento de antigüedad.	90
2.º Excepciones:	91
ANEXO IV. Tablas salariales para 2023	95
ANEXO V. Tablas Salariales para 2024	128
ANEXO VI. Revisión y simplificación de las tablas salariales provinciales... 161	161
ANEXO VI. Revisión y simplificación de las tablas salariales provinciales... 169	169
Direcciones de UGT FICA	177

VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados

2023-2024



CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores

Artículo 1. Partes firmantes

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, por UGT Industria, Construcción y Agro (UGT-FICA) y CCOO Hábitat y de otra parte, por la Asociación técnica y empresarial del yeso (ATEDY) y por la Asociación nacional de fabricantes de cales y derivados de España (AN-CADE).

2. Las organizaciones sindicales y las empresariales firmantes cumplen los requisitos exigidos legalmente, por lo que se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial. Eficacia y alcance

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”) y goza de eficacia general, obligando a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y personas trabajadoras, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial y durante todo su período de vigencia.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia

1. La vigencia del presente convenio colectivo será de dos años y abarcará por tanto los años 2023 y 2024.

2. El presente convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de un mes a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

3. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora y fijar el calendario de reuniones, en un plazo no superior a los 45 días naturales contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.

Artículo 4. Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo

Las reglas sobre estructura de la negociación que se recogen en el presente artículo de conformidad con el artículo 83.2 ET constituyen el marco básico de actuación del que se dotan las partes firmantes para lograr un óptimo desarrollo de los procesos de negociación colectiva, comprometiéndose

ambas, al margen de su carácter normativo, a asumirlo y promoverlo de buena fe. Sin perjuicio de lo anterior, se estará a las normas legales de carácter indisponible para los convenios o acuerdos marco estatales en materia de estructura previstas por el artículo 84.2 ET o norma que lo sustituya.

A) Estructura negocial: La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación, con exclusión aplicativa de cualquier otro ámbito:

- a) El presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio.
- b) Los convenios colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el convenio colectivo sectorial.

B) Regulación de materias:

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado 3, se reserva al presente convenio colectivo sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral general habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.

Estructura salarial.

Conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio colectivo, cuya concreción y aplicación se establecerá en los convenios de ámbito inferior.

Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Movilidad funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores).

Horas extraordinarias (normas generales).

Derecho disciplinario.

Movilidad geográfica.

Duración máxima de los períodos de prueba.

Duración máxima de la jornada anual.

Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).

Formación profesional.

Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del convenio.

2. Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del convenio colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.

Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.

Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

3. La regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de empresa y/o grupos de empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET.

4. Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el convenio colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negocial inferior.

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.

Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.

El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del convenio sectorial.

5. Las materias no relacionadas en el convenio colectivo sectorial podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por convenio colectivo o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. Unidad e indivisibilidad del convenio

1. Las condiciones pactadas, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un conjunto unitario e indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan pudieran ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.
2. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.
3. Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el VI Acuerdo sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 6. Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos

El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiese afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio.

Las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa existentes a la entrada en vigor de este convenio sectorial se mantendrán en sus propios términos.

Artículo 8. Cláusula de absorción y compensación

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen incrementos económicos en todos o algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos (conceptos salariales y extrasalariales) establecidos con carácter general en este convenio.

Artículo 9. Comisión paritaria

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, con carácter preceptivo.

2. Sede: La sede de la Comisión Paritaria estará domiciliada en la sede de ATEDY, sita en la Calle San Bernardo nº 22, 1º, Madrid.

3. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de 8 miembros, 4 en representación de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio y 4 representantes de las organizaciones empresariales firmantes. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

4. Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión Paritaria podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

5. La Comisión Paritaria podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

6. La comisión paritaria tendrá su primera reunión, en los dos meses siguientes a la firma del presente convenio, siendo su orden del día la constitución de la misma.

7. La convocatoria de las reuniones de la comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualquiera de las partes, con una antelación de, al menos, cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día. Si a la reunión no asistiesen la totalidad de sus miembros se celebrará media hora más tarde en segunda convocatoria, siempre que estén presentes o expresamente representados, al menos, un miembro de cada una de las partes a que se refiere el artículo 1.1 del presente convenio.

8. En la primera reunión se elegirá, de entre sus miembros, un secretario, que tendrá como funciones principales: realizar la convocatoria de las reuniones y redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas. Su elección, así como su destitución, se llevará a cabo por unanimidad de los miembros de la comisión y su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del convenio colectivo.

9. Los acuerdos se adoptarán siempre por unanimidad de los miembros presentes y se exigirá la concurrencia de una representación de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio. Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán la misma fuerza de obligar que el convenio colectivo.

Artículo 10. Funciones y Procedimiento de Actuación de la Comisión Paritaria

10.1 Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria, las siguientes:

1. La interpretación y aplicación del Convenio.
2. El análisis y, en su caso, negociación de mutuo acuerdo sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes sobre:
 - A) Seguridad e higiene en el trabajo.
 - B) Seguimiento de los planes de igualdad.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del Convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.
5. Homologar, y legitimar todas las tablas salariales, bien sean de ámbito nacional o inferior.
6. Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.
7. Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.
8. Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente Convenio.
9. Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.
10. Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el «Boletín Oficial» correspondiente.

- 11.** Crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.
- 12.** Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del ET mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.
- 13.** Adaptar el contenido del presente convenio a posibles modificaciones de la legislación vigente.
- 14.** Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:
 - a) exposición sucinta y concreta del asunto
 - b) razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente
 - c) propuesta o petición concreta que se formule a la comisiónAl escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y solución del problema.
- 15.** La comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto ofrecerá un plazo al proponente que en ningún caso excederá de 5 días hábiles.

10.2 Procedimiento de la Comisión Paritaria.

1. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las Centrales Sindicales o las Patronales.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria de Interpretación, deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de ocho días.

2. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

Procedimiento de interpretación.

Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Paritaria de interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Procedimiento de mediación.

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Paritaria intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.
2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o, siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de Secretario, el más joven.
3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oírán sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.
4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.
5. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

Procedimiento de arbitraje.

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por ésta.
2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.
3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.
4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.
5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Paritaria.

Procedimiento en materia del artículo 30

La Comisión paritaria se reunirá con carácter de urgencia una vez recibida la solicitud remitida por la empresa, debiendo resolver la misma en un plazo máximo de 8 días desde la recepción de la solicitud.

Artículo 11. Adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)

Las partes firmantes del convenio pactan adherirse al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o en su caso al que le sustituya en cada momento.

Artículo 12. Normas de concreción del régimen legal de inaplicación convencional

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del presente Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Este procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo se entiende sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 ET.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectarse en las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del ET, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del ET o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad de la persona trabajadora durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no inaplicarse el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de las personas trabajadoras su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de las personas trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado, ya sea de este Convenio, ya sea de distinto ámbito.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas y una vez finalizado éste, las partes podrán remitir a la Comisión Paritaria del presente Convenio el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos de dar curso al arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente, notificando a ambas partes dicha circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, el Laudo arbitral se dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

En caso de ausencia de solución de la discrepancia, las partes acudirán a los órganos legalmente establecidos.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo. Contratación laboral

Artículo 13. Forma del contrato

1. Como norma general el contrato de trabajo se formalizará por escrito y antes del inicio de la prestación laboral.
2. En el contrato de trabajo se hará constar como contenido mínimo los siguientes elementos: Identificación de las partes contratantes; localización

geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora, domicilio de la sede social de la empresa; grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba a la persona trabajadora, retribución total anual inicialmente pactada y el convenio colectivo aplicable. Una vez registrado o comunicado el contrato en la oficina pública, se entregará copia a la persona trabajadora.

Artículo 14. Período de prueba

1. Las personas trabajadoras de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual y con respeto, en su caso, a los límites previstos en normas legales indisponibles, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupo 1: 6 meses.

Grupos 2 y 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5: Técnicos y empleados 2 meses. Operarios 15 días laborables.

Grupos 6 y 7: 15 días laborables.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho a la persona trabajadora a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al comité de empresa o a los delegados de personal del número de personas trabajadoras que no han superado el período de prueba.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento guarda con fines de adopción, acogimiento, adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Modalidades de contratación laboral

Las empresas afectadas por este convenio podrán utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 16. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

- 1.** La contratación de duración determinada por circunstancias de la producción se regirá de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del ET.
- 2.** El contrato por circunstancias de producción, cuando este motivado por circunstancias de la producción relacionadas con el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable y disponible y el que se requiere, tendrá una duración máxima de doce meses. En el supuesto de que el contrato se hubiera concertado por un periodo inferior a la duración máxima, podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes por una única vez sin poder exceder la duración máxima.
- 3.** A estos efectos se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.
- 4.** Entre estas oscilaciones se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, y de las licencias y permisos respecto de los que no concurren las circunstancias pertinentes para suscribir un contrato de sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- 5.** Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, en los términos establecidos en el artículo 15 del ET.

Artículo 17. Información de vacantes a las personas con contrato de duración determinada o temporales.

- 1.** En virtud del artículo 15.7 del ET, las empresas deberán informar a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos sobre la existencia de puestos vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

- 2.** En las empresas o centros de trabajo donde existan constituidos órganos de representación unitaria, la información sobre la existencia de vacantes será facilitada por parte de las empresas a la representación unitaria, quienes se ocuparán de transmitirlo a través de los medios que consideren oportunos a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada o temporal.

3. Por el contrario, en aquellas empresas o centros de trabajo en los que no existan órganos de representación unitaria, se informará acerca de la existencia de vacantes a través de publicación en mecanismos digitales, tales como el portal del empleado, al que tengan acceso todas las personas trabajadoras, o subsidiariamente en el tablón de anuncios correspondiente a cada empresa o centro de trabajo.

4. Sin perjuicio de que la información sea transmitida a través de la representación unitaria de la empresa o centro de trabajo o directamente a las personas trabajadoras, las empresas deberán informar en tales supuestos acerca de los siguientes extremos: posición vacante, grupo profesional, y funciones a desempeñar en el puesto de trabajo.

Artículo 18. Contratos formativos

1. Para lo no previsto expresamente en este artículo, se estará a lo establecido en el artículo 11 del ET en materia de contratos formativos.

2. La retribución de los contratados con un contrato de formación en alternancia se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del nivel retributivo de las tablas de aplicación en cada provincia para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo: 60 % el primer año y 75 % el segundo año.

Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

b) Se podrá concertar un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de las duraciones establecidas en el artículo 14 del presente Convenio.

c) La retribución de las personas trabajadoras contratadas con un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios será de un 70 por ciento aplicable al salario del nivel retributivo de las tablas de cada convenio provincial de aplicación para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Esta retribución no podrá ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

4. En materia de formación profesional, se estará a lo dispuesto en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 19. Contrato fijo discontinuo

- 1.** El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productiva de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.
- 2.** El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata o subcontratas mercantiles o contrata administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.
- 3.** Este contrato deberá formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.
- 4.** Sistema de llamamiento. El llamamiento de las personas trabajadoras deberá hacerse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación mínima de 10 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más personas trabajadoras, éstas deberán ser llamadas con una antelación mínima de 3 días naturales.

No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los 10 días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito a la persona trabajadora antes de que transcurran los 10 días de preaviso y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la incorporación al trabajo.

A tales efectos, podrá usarse cualquier medio de comunicación que haya sido autorizado o reconocido tácitamente por la persona trabajadora en comunicaciones previas con la empresa o su representante como idóneo para ello, tales como WhatsApp, correo electrónico, burofax electrónico o postal, etc.

Si una persona fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. Si al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de 10 días naturales a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de que la empresa pueda llamar a los siguientes en la

lista de llamamiento. Si no se presentase después del nuevo plazo de pre-aviso, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos. El personal fijo-discontinuo será llamado en el orden y la forma que se determina en este artículo.

La falta de incorporación al llamamiento no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona trabajadora tenga en el censo correspondiente cuando éste se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, excedencia, licencia y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación quedará reanudada la relación laboral.

El orden de los llamamientos se fijará por la empresa, de conformidad con las necesidades productivas, tomando en consideración los siguientes criterios objetivos:

- I. Perfil profesional de la persona trabajadora: se considerará en principio dentro del perfil de cada persona trabajadora, las siguientes cuestiones objetivas a valorar:
 - a. El grado de polivalencia funcional que la persona trabajadora puede desempeñar. Dicho grado de polivalencia se medirá en función de las tareas que hubiese desarrollado durante su último periodo de actividad;
 - b. La formación complementaria que pudiera tener adquirida la persona trabajadora para desarrollar las funciones relacionadas con el puesto de trabajo a desarrollar o cualquier otra relacionada con el mismo.
 - c. Los años de experiencia que ostente la persona trabajadora desarrollando las funciones y el puesto para el que deba ser requerida.
- II. Para el caso en que, en cómputo general, considerando en su conjunto los criterios anteriores, resultaran posiciones empatadas en el orden de llamamiento, se acudirá para el desempate al sorteo.
- III. Por último, en el supuesto de nuevas contrataciones de personas trabajadoras fijos discontinuos, estos ocuparán las posiciones siguientes en el orden de llamamiento a las personas trabajadoras fijas discontinuas cuyo orden se rige por los criterios anteriores.

El cese se producirá en sentido inverso al orden de llamamientos fijado, conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual o en su caso semestral,

así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Artículo 20. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo

- 1.** En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar a la persona trabajadora su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.
- 2.** El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.
- 3.** La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho a la persona trabajadora a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.
- 4.** Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad de la persona trabajadora, no fundada en una justa causa, la persona trabajadora deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su grupo profesional:

Grupos 2 y 3: 1 mes.

Grupos 4 a 7: 15 días.

Mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, estos plazos podrán ampliarse hasta un máximo de dos meses de duración en los supuestos en que concurra una especial dificultad para la cobertura del puesto de trabajo afectado.

- 5.** El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

Artículo 21. Fomento a la contratación indefinida

Las partes consideran deseable el fomento del empleo estable y de calidad y, por ello, buscarán el mayor desarrollo y extensión de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio. En tal sentido, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del presente convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos, con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la normativa

legal vigente en cada momento y con acceso a las medidas de fomento que para cada uno de los supuestos en la misma se determinen.

Artículo 22. Indemnización por extinción de contratos temporales causales

La extinción, por llegada de término, de los contratos temporales por circunstancias de la producción y los de formación, da derecho a la persona trabajadora a una indemnización equivalente al importe de 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año.

Artículo 23. Contrato de relevo

Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio se comprometen a formalizar contratos de relevo en aquellos puestos de trabajo que objetivamente sea posible, de conformidad con los términos previstos en la legislación general vigente.

CAPÍTULO IV

Igualdad de trato y oportunidades

Artículo 24. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse por garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, consideran necesario que en el seno de las empresas se establezcan medidas para la prevención y actuación en caso de acoso.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral estatal sectorial de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, en particular a través de la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia la mujer, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 25. No discriminación en las relaciones laborales

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral del sector de Fabricantes de Yesos, Es-

cayolas, Cales y sus Prefabricados, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, ocupación de puestos de responsabilidad, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, son las siguientes:

1. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo se realizarán sin excluir, directa e indirectamente, a ninguna persona trabajadora por razón de su sexo.

La contratación laboral no podrá quedar determinada en atención a la condición del sexo de la persona trabajadora, salvo que quede establecido en el ámbito de la empresa a través de medidas de acción positiva a favor del género menos representado.

2. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional, que establece el presente convenio, se basa en criterios comunes para las personas trabajadoras de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.
3. Promoción profesional. En materia de promoción profesional y ascensos se promoverá la superación del déficit de presencia de mujeres (o género menos representado) en el supuesto que existiere, mediante la introducción de medidas de acción positiva, establecidas en la legislación vigente o acordadas para cada caso concreto.
4. Formación profesional. En las acciones formativas de las empresas se garantizará el acceso con respecto absoluto del principio de igualdad de trato y oportunidades. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado. Asimismo, las empresas podrán ofrecer formación y sensibilización en igualdad a sus personas trabajadoras.
5. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución.

Artículo 26. Planes de Igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, las em-

presas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 50 personas trabajadoras, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Artículo 27. Concepto de los Planes de Igualdad y Diagnóstico de situación

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, en los términos descritos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, todos en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre.

Diagnóstico de situación:

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad es identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Esta información será trasladada por escrito por parte de las empresas y darán cuenta por escrito a los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo éstos solicitar información adicional si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá cumplir con los criterios y condiciones estipulados en el Anexo del RD 901/2020.

Artículo 28. Objetivos de los Planes de Igualdad

1. Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:

- a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados.
- b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando, y/o responsabilidad.
- c) Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- d) Revisar la posible incidencia de las formas de contratación, especialmente en relación con contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal que pudieran tener en materia de igualdad.
- e) Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.
- f) Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- g) Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
- h) Revisar que no existe desigualdad salarial injustificada entre hombres y mujeres y, en su caso, promover la adopción de medidas para corregirlo.
- i) Promover una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres por ejemplo a través de campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

j) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2. Competencias de las Empresas y los Representantes de las personas trabajadoras en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de análisis y validación a los representantes de las personas trabajadoras.

Una vez implantado el plan de igualdad, la empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras de conformidad con lo dispuesto en el artículo 64.3 del ET al menos con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos solicitar información adicional sí así lo estiman oportuno.

Artículo 29. Distintivo “igualdad en la empresa”

Si la empresa solicitara el distintivo “igualdad en la empresa”, los representantes de las personas trabajadoras serán informados respecto a la resolución administrativa que resuelva la solicitud, así como sobre su vigencia, prórrogas, suspensión, revocación o renuncia.

Artículo 30. La Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades

Se acuerda constituir un Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad de Oportunidades entre los firmantes del presente Convenio cuyo objetivo será analizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todo ello sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y de la representación legal de sus personas trabajadoras para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad que se regirán por lo establecido en sus correspondientes ámbitos

CAPÍTULO V

Clasificación por grupos profesionales

Artículo 31. Criterios generales

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas especialidades profesionales con distintas funciones.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
3. El uso del término masculino de manera genérica en el “catálogo de perfiles profesionales y funcionales” hace referencia e incluye también a las personas del sexo femenino.
4. En el caso de concurrencia habitual en una persona trabajadora de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.
5. Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio general serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todas las personas trabajadoras cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por su formación y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

6. Los factores que determinan la clasificación profesional de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada una de éstas a un determinado grupo

profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de las personas trabajadoras dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos.

Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

- A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.
- B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía.

Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad.

Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

- a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.
- b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.
- c) Condiciones de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad.

Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

- a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.
- b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

- a) Capacidad de ordenación de tareas.
- b) Naturaleza del colectivo.
- c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen 7 grupos profesionales numerados del 1 al 7 cuyas características son las siguientes:

Grupo 1

Definición: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente, como mínimo, a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Director técnico director producción otros puestos de dirección en áreas técnicas.

Empleados:

- Director administración.
- Director financiero.
- Director comercial.
- Director marketing.
- Director RR.HH.
- Otros puestos de dirección en áreas no técnicas.

Relación de actividades y tareas: En general las correspondientes a los integrantes del comité de dirección.

Grupo 2

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado medio completado con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Jefes/responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/PRL/medio ambiente.

Facultativos de minas.

Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.

Empleados:

Jefe administración.

Jefe comercial.

Jefe compras.

Jefe personal.

Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.

Operarios.

Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.

Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.

Análisis de sistemas de informática.

Responsables de la red de ventas.

Grupo 3

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aun sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente, como mínimo, a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico control calidad.

Técnico prevención RR.LL.

Ingenieros fábrica.

Empleados:

Técnico comercial.

Técnico superior departamento (informática, financiero, logística, administración, etc.).

Oficial 1.ª Administración.

Delineante 1.ª

Otros puestos técnicos.

Operarios.

Encargado sección (mantenimiento, producción, almacén, logística, cantera, etc.).

Encargado/jefe turno/línea.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, logística, cantera, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspeccionar o supervisar la red de ventas.

Grupo 4

Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Analista 1.ª Laboratorio.

Empleados.

Oficial 2.ª Administrativo.

Técnico medio departamento (informática, financiero, logística, RR.HH., etc.).

Delineante 2.ª

Operarios.

Mezclador.

Hornero de cal.
Hornero de horno intermitente de yeso.
Palista 1.^a/Operario de retroexcavadora de 1.^a
Electricista de 1.^a
Mecánico de 1.^a
Electromecánico.
Cabecero co1 y co2.
Coordinador de equipo.
Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
Operador sala control.
Barrenero/artillero.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas con un nivel bajo de supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, hidráulica, neumática, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, mecánicos, electromecánicos etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que incluyan tanto la realización material así como la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varias personas trabajadoras de un grupo profesional igual o inferior.

Conductores de camiones de gran tonelaje, mayor de 7.500 kg., ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Palistas cuyo manejo de maquinaria implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

En las plantas de cales atendiendo a su especificidad técnica los mezcladores, hornos de cal, barreneros y artilleros.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Funciones de control y regulación complejas en los procesos de producción que generan descarbonatación y regularidad en la transformación química del producto.

Grupo 5

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras que las desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudadas por otra u otras personas trabajadoras.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Analistas 2.^a

Empleados:

Aux. Administrativo.

Vendedor.

Técnico base de departamento (puesto para junior en el que se está en formación durante 24 meses).

Operarios.

Mecánico de 2.^a

Electricista de 2.^o

Triturador/machacador/molinero.

Hidratador.

Hornero de horno continuo de yeso.

Ayudante hornero de cal.

Operador plantas auxiliares.

Aplicador de yeso.

Cabecero de placa.

Responsable línea de encajado.

Operarios de: Mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas.

Conductor camión hasta 7.500 kg.

Carretillero.

Palista 2ª.

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, mecánicos, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto. Se incluyen en estas funciones y dentro de este grupo los operarios de productos auxiliares y de productos complementarios relacionados con el sistema de instalación de la placa de yeso.

Tareas de regulación y control que se realizan indistinta y polivalentemente en diversas fases y sectores del proceso de fabricación con conocimientos adecuados y suficientes de cada uno de sus puestos.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento, repostaje y funcionamiento. Asimismo, gestionan y realizan la recepción, distribución de los albaranes y la preparación de pedidos.

En la fabricación de placas de yeso los operarios de mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas y plantas auxiliares.

Se incluyen en este grupo aquellas personas que desempeñan su puesto con base en la titulación universitaria o formación profesional legalmente reconocida o convalidada y sin la experiencia necesaria para desarrollar sus funciones sin supervisión. Son personas de reciente incorporación a la compañía o al puesto. El período máximo de permanencia de una persona

trabajadora como técnico base será de 24 meses a contar desde la fecha de incorporación al puesto. Una vez transcurrido este tiempo y en función de su desempeño la persona trabajadora podrá promocionar a uno de los dos siguientes puestos técnico medio o técnico superior.

Grupo 6

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de primer grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Auxiliar laboratorio.

Empleados:

Operarios.

Moldeador manual.

Ensacador de máquina automática.

Paletizador automático de prefabricado de escayola.

Operario de tabique.

Rascador y repasador de prefabricados.

Ayudante hornero de yeso.

Ayudante de hidratador.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores y en una única fase o sector de fabricación.

Grupo 7

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Asimismo, se incluyen operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios o conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Empleados:

Almacenero.

Conserje.

Vigilante.

Operarios.

Auxiliar/ayudante de fábrica.

Auxiliar/ayudante de almacén.

Operario de embalaje y flejado.

Ensayador manual.

Calador.

Operario de fabricación de prefabricados de escayola.

Operario de plantas auxiliares.

Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.

Personas trabajadoras que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.

Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.

Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.

Trabajos de verificación de la producción.

Actividades manuales en tareas no especializadas.

Operaciones de carga y descarga manuales.

Tareas de limpieza.

Disposiciones comunes

Como parte integrante de la descripción de todos los puestos de trabajo se hallan las siguientes consideraciones:

- 1) Cumplir con las normas de seguridad del área donde desarrollen las funciones inherentes al puesto de trabajo, todo ello encuadrado dentro de las políticas de seguridad de cada empresa. La seguridad, no implica trabajos auxiliares, sino que va implícita en la descripción misma del puesto de trabajo. Cualquier persona trabajadora tiene la obligación de colaborar en estas labores, incluso en cuestiones no directamente vinculadas con su puesto de trabajo, cuando las necesidades o urgencias lo requieran.
- 2) Cumplir los partes de control de trabajos propios del puesto de trabajo.
- 3) El sistema de clasificación previsto en el presente convenio no supone la obligación de las empresas de tener cubiertas todas las plazas o puestos en él consignados, ni limita la creación de nuevos perfiles profesionales según las necesidades de cada empresa.
- 4) Las descripciones funcionales incluidas en cada grupo, o puestos de trabajo son una declaración escrita basada en el análisis de las tareas y las responsabilidades del puesto y no suponen una enumeración cerrada de las funciones que se realizan.

Condiciones más beneficiosas

Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a una persona trabajadora a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.

Concentración de niveles salariales en un único grupo.

Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se considerará salario mínimo del grupo el correspondiente al nivel inferior.

Compensación y absorción

Las cantidades salariales generadas en su caso por posibles reclasificaciones podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que la persona trabajadora venga percibiendo. No tendrán esta condición las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de calidad o cantidad, sean estos fijos o variables.

La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o extrasalarial y en cómputo anual.

Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional.

Las partes signatarias de este acuerdo constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el boletín oficial del estado del V convenio colectivo de yesos, cales y sus prefabricados, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Período de adaptación

Para aquellas empresas que dispongan de un sistema de clasificación profesional propio y vigente, no será obligatoria la adaptación al nuevo modelo establecido en el Anexo II pudiendo continuar con su sistema de clasificación propio o el que puedan decidir de mutuo acuerdo la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras en cada caso.

Para las demás empresas se estará a lo dispuesto, a efectos orientativos, en el Anexo II, en el que se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO VI

Régimen de movilidad

Artículo 32. Movilidad funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del ET.

Artículo 33. Movilidad geográfica

1. Traslados:

1.1 El traslado de las personas trabajadoras a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique (artículo 40 ET).

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado a la persona trabajadora podrá optar por:

- A) Aceptar el traslado con derecho a percibir las compensaciones económicas que se establecen en este precepto. En este caso, la persona trabajadora, asimismo, si estuviese disconforme con la decisión empresarial, sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, dentro del plazo de veinte días hábiles desde la notificación empresarial podrá impugnarla en vía judicial, por el cauce procesal previsto en la ley reguladora de la jurisdicción social (artículo 138).
- B) Extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

1.2 La persona trabajadora objeto del traslado percibirá una compensación económica por los gastos de viaje de ella y de su familia, y de muebles y enseres, y una cantidad equivalente a cinco dietas por cada miembro de la familia que convivan con la persona trabajadora que se trasladen con ella. Asimismo, percibirá una indemnización compensatoria equivalente, el primer año del traslado, al 35% de sus percepciones salariales anuales brutas que tenga reconocidas la persona trabajadora en el momento que se produzca el traslado con exclusión del cómputo de horas extraordinarias, y del 20 % sobre el mismo módulo salarial de cálculo el segundo y tercer año de vigencia de la medida de cambio de lugar de trabajo. En el supuesto de que antes de transcurridos tres años desde el traslado se extinguiese el contrato por causa imputable a la persona trabajadora, en lo que se refiere a esa última indemnización compensatoria, solo tendrá derecho a percibir la parte proporcional a la anualidad en la que se produzca la desvinculación definitiva de la persona trabajadora. Podrá disfrutar, además, del permiso establecido en este convenio colectivo para los casos de traslado de domicilio.

El abono efectivo de la primera indemnización se efectuará en el momento de aceptación fehaciente del traslado por parte de la persona trabajadora.

El resto de las indemnizaciones previstas para el segundo y tercer año de traslado se abonarán en el momento de cumplirse los doce meses y veinticuatro meses respectivamente, del traslado.

1.3 Las normas previstas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los supuestos siguientes:

- A) Cuando el traslado se realice dentro del mismo término municipal.
- B) Cuando entre el centro en el que prestaba sus servicios y el nuevo lugar de trabajo exista una distancia inferior a 50 km.
- C) Cuando entre el lugar de residencia habitual de la persona trabajadora y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 50 km.

2. Desplazamientos:

2.1 Ante la concurrencia de las causas objetivas previstas en el ET (artículo 40.6) el empresario podrá efectuar desplazamientos de sus personas trabajadoras que exijan que estos residan en población distinta a la de su domicilio habitual y tengan una duración inferior a un año.

2.2 Las empresas designarán libremente a las personas trabajadoras que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a las personas trabajadoras que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado:

- a) Representantes legales de las personas trabajadoras.
- b) Personas trabajadoras con discapacidad

2.3 La decisión empresarial de desplazamiento que implique pernoctar fuera de su domicilio deberá ser notificada respetando los plazos de preaviso que se señalan a continuación, que deberá realizarse por escrito cuando el desplazamiento sea superior a quince días:

- 48 horas cuando sea de duración inferior a 15 días.
- 72 horas cuando sea de duración superior a 15 días e inferior a 90 días.
- 7 días laborables cuando sea superior a 90 días. Todos los desplazamientos iguales o superiores a 90 días serán comunicados a la representación legal de las personas trabajadoras.

No se exigirá el requisito del preaviso cuando el desplazamiento venga motivado por la producción de siniestros o daños en el lugar de trabajo.

2.4 En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que las personas trabajadoras puedan regresar a su domicilio

periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvenciones del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no alcanzarse acuerdos en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del ET, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

2.5 El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como si se tratase de horas extraordinarias, pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria vigente en el nuevo centro.

2.6 La persona trabajadora desplazada mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si esta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dicho complemento no concurren en el nuevo puesto de trabajo. Percibirá, además, las dietas y gastos de viaje que procedan.

2.7 Cuando la persona trabajadora desplazada que pudiera pernoctar en su domicilio habitual empleara con los medios ordinarios de transporte más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará el exceso sobre ese tiempo.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 34. Tiempo de trabajo y de descanso.

1. Jornada anual: La duración máxima de la jornada anual será de 1736 horas anuales durante los años de vigencia del presente convenio.

2. Tiempo de trabajo: Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada, así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas

existentes sobre esta materia, a la entrada en vigor del presente convenio general.

3. Descanso: Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios –diario y semanal– previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento, a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

4. Calendario laboral: En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante convenio o acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos. El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo, deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

Artículo 35. Distribución de la jornada y régimen de turnos

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones de la persona trabajadora.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato la persona trabajadora hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, me-

diante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras o, en ausencia de representación, y para las modificaciones que afecten a una pluralidad de las personas trabajadoras, con la aprobación de la comisión paritaria, previa audiencia de las personas trabajadoras afectadas y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del ET.

Artículo 36 Horas extraordinarias

- 1.** Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección la utilización de las horas extraordinarias debe tener un tratamiento excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.
- 2.** Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del convenio vigente o en la empresa si fuere inferior. Estarán excluidas de su régimen de voluntariedad las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios.
- 3.** El exceso de horas trabajadas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y un complemento en metálico del 50 por 100 del valor de la hora ordinaria. El exceso de jornada compensada en descanso en el período indicado no se computará dentro del límite de las horas extraordinarias, fijado en un máximo de ochenta horas al año. Cuando, por causas imputables al empresario, dentro del período de cuatro meses la persona trabajadora no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán como horas extraordinarias, en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.
- 4.** Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Artículo 37. Vacaciones

- 1.** Duración y retribución: Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso la persona trabajadora viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual.
- 2.** Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución de la jornada de la persona trabajadora.

3. Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la tabla salarial aplicable en cada caso y, en su defecto, a la media de las remuneraciones salariales ordinarias devengadas en los últimos noventa días trabajados inmediatos a la fecha de inicio de su disfrute.

4. Devengo e interrupción de las vacaciones: Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable a la persona trabajadora. El primer año de servicios, de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que una persona trabajadora, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiere su contrato sin haber cubierto el período de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

5. Calendario de disfrute: Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de las personas trabajadoras la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquellos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

6. 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 apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del ET, 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.

7. 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.

Artículo 38. Permisos y supuestos de reducción de jornada:

1. Régimen jurídico de los permisos: Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a

continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación documental.

Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

- A) Por 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.
- B) Cinco días por el accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o 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
- C) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo máximo será de cuatro 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.
- C) bis) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural para asistencia al entierro o incineración.
- D) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.
- E) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábil); y cuatro días naturales (de los cuales al menos uno tiene que ser hábil), si es fuera de ella.
- F) 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. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE y Pasaporte.
- G) 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.

- H) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado C).
- I) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera o médico especialista.
- J) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- K) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, entendiéndose por tal la concurrencia de un hecho o circunstancia imprevisible e inevitable, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, de acuerdo con el valor de la hora ordinaria de la persona trabajadora, aportando las personas trabajadoras acreditación documental del motivo de ausencia en un plazo de 48 horas.

2. Reducción de jornada por razón de guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, ten-

drá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el 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 y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente convenio o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el ET.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de

profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Por ello y para posibilitar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género se garantizan los siguientes derechos:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral (artículo 37.8 ET).
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (artículo 37.8 ET).
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo (artículo 40.4).
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 45.1 n).
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 49.1 m).
- El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados (artículo 55.5 b).
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

Con el mismo fin, se establecen las siguientes medidas adicionales:

- Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.
- Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.
- Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.
- Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.
- Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.

5. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho:

En estos casos la convivencia se entenderá suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación del registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho conviviente, de acuerdo con la normativa de cada Comunidad Autónoma.

6. Permisos no retribuidos: Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso. No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la empresa podrá no descontar del salario, en todo o en parte, lo correspondiente al tiempo no trabajado.

CAPÍTULO VIII.

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 39. Régimen jurídico de las excedencias

1. Excedencia voluntaria: La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En estos supuestos, la persona trabajadora excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

A) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado) las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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 un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

3. Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de este último es local o superior.

El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no se hace dentro de ese plazo.

4. Excedencia sindical: Los afiliados a las organizaciones sindicales más representativas del sector que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia forzosa de carácter sindical cuando su organización sindical proceda a su designación o elección, para ocupar un cargo de dirección sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de cualquiera de las organizaciones federadas más representativas del sector. La duración de la excedencia será igual al tiempo que dure el cargo que la determina, teniendo la persona trabajadora excedente la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuar la comunicación en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo y lugar de trabajo donde viniera prestando servicios antes de producirse la excedencia forzosa.

5. La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la ley del ET.

6. Modificaciones normativas en materia de excedencia: La comisión paritaria a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, hará un seguimiento de todas las modificaciones normativas que se produzcan en relación con lo regulado en el presente artículo, con especial atención a lo referido a las excedencias por cuidado de hijos y familiares. Si fuera necesario para la mejor aplicación y comprensión del régimen de excedencias, la comisión paritaria adoptará los acuerdos que considere necesarios.

Artículo 39.bis. Permiso parental

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

CAPÍTULO IX.

Régimen retributivo

Artículo 40. Derechos económicos de la persona trabajadora

1. Retribución salarial: Las personas trabajadoras afectadas por este convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados al de trabajo efectivo, las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este convenio colectivo, o en el contrato de trabajo si el salario pactado fuese superior.

2. Conceptos extrasalariales: Asimismo tendrán derecho, en los términos que en cada caso se pacte, a las percepciones económicas extrasalariales que se establezcan en concepto de compensaciones, indemnizaciones o

asignaciones asistenciales y cuya causa no sea remunerar el trabajo efectivamente prestado.

Artículo 41. Estructura salarial

En defecto de lo que en convenio o acuerdo colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

- A) Salario base:** Es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no tengan estricto carácter y causa de alguno de los complementos salariales.
- B) Complementos salariales:** Retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables dentro de los siguientes conceptos:

Personales: Valoran condiciones profesionales de la persona trabajadora no tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

De puesto de trabajo: Es la parte de la retribución que compense la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, turnos, trabajo nocturno o cualquier otro que deba percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma especial de realizar su actividad profesional. Este complemento es de carácter funcional por lo que, salvo pacto en contrario, no tendrá carácter consolidable. El derecho a su percepción exige, además, que previamente esté previsto legal o convencionalmente.

Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, comisiones, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que la persona trabajadora deba percibir por razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las pagas extraordinarias.. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan en los anexos de tablas salariales o las que correspondiesen por convenio o pacto de empresa.

En especie: Tales como ayudas de comida, vivienda o cualesquiera otras aportaciones empresariales que no tengan naturaleza extrasalarial y no hayan sido tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

Mediante convenio de empresa o pacto colectivo, se determinará, además del tipo concreto de complemento a establecer, su importe económico y el

carácter consolidable o no del mismo. En cualquier caso el plus de nocturnidad será equivalente, al menos, al 25 % del salario base.

Artículo 42. Supresión del complemento de antigüedad

Ver Anexo III al presente Convenio.

Artículo 43 Tablas salariales

1. La retribución salarial fijada con carácter general en este convenio se refleja en el cuadro de tablas salariales de referencia, las cuales se anexan al presente Convenio como Anexo IV para el año 2023 y como Anexo V para el año 2024.

2. El marco retributivo durante la vigencia del Convenio será el siguiente:

- a. Año 2023, se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas vigentes en ese momento.
- b. Año 2024, se aplicará un incremento del 3% sobre las tablas vigentes en ese momento.

3. La liquidación y pago de los incrementos que se hayan devengado correspondientes a las tablas de 2023 se harán efectivos dentro de los dos meses siguientes tras la publicación en el «BOE» del presente Convenio.

4. Actualización de tablas salariales ejercicio 2025

- Si el IPC real del 2024 es superior al incremento pactado para ese mismo año, se procederá a actualizar las tablas salariales para el año 2025, en la diferencia que en su caso resulte, teniendo como tope de incremento adicional un máximo de 1 punto, con efectos del 1 de enero 2025. En ningún caso, la aplicación de la anterior fórmula generará pago de atrasos en 2024 sino la actualización de tablas en 2025.
- En el caso previsto en el apartado anterior deberá reunirse la comisión negociadora del Convenio, tan pronto se conozca el IPC real del ejercicio 2024 con el fin de valorar si concurren los presupuestos para su aplicación y, en su caso, aplicar la actualización en las tablas de 2025.

Artículo 44 Salario mínimo garantizado (SMG)

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.3 del convenio colectivo para los convenios de empresa, la tabla de Salario mínimo garantizado (SMG) se incrementará para cada uno de los ejercicios en los siguientes porcentajes:

- a. Durante el año 2023, se aplicará un incremento equivalente al 5% sobre el SMG de 2022.
- b. Durante el año 2024, se aplicará un incremento equivalente al 4% sobre el SMG de 2023.

SMG 2023		SMG 2024	
II	21.998,00	II	22.877,92
III	21.598,15	III	22.462,08
IV	21.197,53	IV	22.045,43
V	20.797,83	V	21.629,75
VI	20.396,87	VI	21.212,74
VII	19.996,82	VII	20.796,69
VIII	19.595,52	VIII	20.379,34
IX	19.195,61	IX	19.963,43
X	18.794,67	X	19.546,46
XI	18.378,63	XI	19.113,78

2. Las cantidades que se abonan, cualquier que sea su denominación en concepto de pluses extrasalariales, serán equivalentes al 8% del Salario Mínimo Interprofesional vigente.

3. En aquellas provincias en las que no existan a fecha actual empresas o centros de trabajo incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, operará el SMG establecido en este artículo.

Las provincias en la que actualmente no existen empresas ni centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del convenio identifican en el Anexo VI.

En caso de que durante el plazo de vigencia del presente convenio se constituyera en dichas provincias una nueva empresa o un nuevo centro de trabajo de alguna empresa que se incluyese dentro del ámbito funcional del mismo, las partes firmantes del convenio se comprometen a abrir una mesa de negociación en la que se debatirá sobre el sistema salarial aplicable en la mencionada provincia.

Artículo 45. Cláusula de adecuación salarial

Las empresas afectadas por este convenio sectorial, en el correspondiente proceso de adaptación de su estructura retributiva y de señalamiento de importes económicos a los distintos conceptos, procederán al establecimiento de las cláusulas de absorción y compensación a que se refiere el artículo 26.5 de la ley del ET, así como, en su caso, al establecimiento de la correspondiente cláusula de garantía «ad personam».

Artículo 46. Pago del salario y otros derechos económicos

1. La liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente mediante recibo de salarios

o vía electrónica en la forma ajustada a la normativa vigente, debiendo figurar todos los conceptos devengados por la persona trabajadora debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global.

2. El salario se abonará por períodos mensuales vencidos, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes siguiente a su devengo. El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se preste el servicio.

3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financiera, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.

4. La persona trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.

5. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

CAPÍTULO X.

Régimen disciplinario

Artículo 47. Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable de la persona trabajadora, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa a la persona trabajadora.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Artículo 48. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.
- B) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- C) La no-comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- E) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- F) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- G) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- B) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- C) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.
- D) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- E) La suplantación de otra persona trabajadora, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- F) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, en especial, las relativas a las normas de seguridad e higiene, la no-utilización de equipos individuales, la negativa a recibir acciones formativas en materia de prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

- G) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- H) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- I) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- J) La embriaguez habitual en el trabajo.
- K) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- M) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- N) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- O) El uso extraprofesional de internet y correo electrónico de la empresa puesto a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados.
- P) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como **faltas muy graves**:

- A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.
- B) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.
- D) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

- E) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- F) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- H) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- I) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- J) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- K) El acoso sexual.
- L) La reiteración en la no-utilización de los equipos de protección individual y en la desobediencia o incumplimiento de las órdenes e instrucciones en materia de prevención de riesgos, cuando hayan sido debidamente advertidas.
- M) Las derivadas de los apartados 1, d) y 2, l) y n) del presente artículo.
- N) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionada dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- O) La reiteración en el uso indebido del internet y correo electrónico puestos a disposición por la empresa a las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados.

Artículo 49. Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

- A) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales queda-

rán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, sin que ello impida la aplicación de los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas.

CAPÍTULO XI.

Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 50. Representación unitaria de las personas trabajadoras en la empresa

El comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.

Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el presente artículo.

Artículo 51. Proceso electoral. Candidatos

Las personas trabajadoras que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal y como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del ET.

Artículo 52. Crédito horario

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 personas trabajadoras: Veinte horas.

Centros de 101 a 250 personas trabajadoras: Veinticinco horas.

Centros de 251 a 500 personas trabajadoras: Treinta horas.

Centros de 501 a 750 personas trabajadoras: Treinta y cinco horas.

Centros de 751 en adelante: Cuarenta horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta 3 meses.

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. A tal efecto se identificará, pre-

viamente, la persona o personas trabajadoras que ceden sus horas sindicales y el representante o representantes a los que se les acumulan las horas cedidas. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de las personas trabajadoras a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Artículo 53. Competencias de los representantes legales de las personas trabajadoras

Los comités de empresa o los delegados de personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información -activa y pasiva-, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 del ET y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de las personas trabajadoras en la empresa.

Asimismo, recibirán información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de las empresas respectivas.

Además ejercerán labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de las personas trabajadoras en la empresa.

Artículo 54. Derecho de reunión

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a organizaciones sindicales, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asam-

blea. Cuando, por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible.

Con carácter excepcional, se reconoce a las personas trabajadoras el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

Artículo 55. Comité intercentros

1. En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse comités intercentros como órgano centralizado de representación de las personas trabajadoras. Su creación se producirá por mayoría de los comités de empresa o delegados de personal existentes en diversos centros de trabajo o líneas departamentales en que se estructure la unidad empresarial.

El comité intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros y un mínimo de 5.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según el resultado electoral considerados globalmente.

El comité intercentros tendrá atribuida, a nivel de empresa, la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras.

El comité intercentros regirá su actuación mediante el reglamento de funcionamiento que él mismo diseñe, reuniéndose, al menos, 1 vez al año.

Las empresas que perteneciendo a un mismo grupo económico se dediquen a alguna de las actividades a las que se extiende el presente convenio colectivo, podrán acordar con los representantes de las personas trabajadoras la creación de un comité intercentros para todas las empresas del grupo.

2. El Comité Intercentros asumirá las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51, 64 y 82.3 del ET para los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal en el conjunto de la misma, y será el interlocutor ante la dirección de la empresa en los procedimientos de consultas establecidos en estos artículos, en cuyos casos representarán a toda la plantilla de la empresa o centros afectados. Así como los planes de igualdad y otras competencias que pudieran acordarse entre empresa y comité intercentros.

3. El Comité Intercentros estará sujeto a los deberes de confidencialidad y sigilo profesional respecto de toda la información reservada de la empresa

a la que tenga acceso y conocimiento con ocasión del desempeño de sus funciones representativas.

Artículo 56. Representación sindical en las empresas

En las empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 personas trabajadoras cualquiera que fuera la clase de su contrato, la representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente, al menos, con el 10 por 100 de representatividad será ejercida por un delegado sindical, en los términos previstos en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto. El número de delegados sindicales será de dos cuando la plantilla excediere de 500 personas trabajadoras.

El sindicato que acredite suficiente representación indicará a la empresa el nombre de su delegado, quien deberá ser persona trabajadora de la propia empresa o centro de que se trate y, a ser posible, miembro electo del órgano de representación unitaria correspondiente.

La empresa, una vez acreditado el delegado sindical, reconocerá al citado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

En el desempeño de su representación sindical, el delegado sindical que no sea representante elegido por las personas trabajadoras gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos con implantación en la empresa o centro de trabajo tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y, además, la de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que el centro de trabajo reúna las condiciones adecuadas de espacio.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada una de las personas trabajadoras afiliadas a los distintos sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual, la cuota sindical correspondiente a dichas personas trabajadoras.

Las empresas efectuarán las detracciones mencionadas, salvo indicación expresa en contrario, durante períodos de un año.

La persona trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Artículo 57. Funciones y derechos del delegado sindical

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo, con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras de su centro de trabajo y, particularmente, a las afiliadas a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como personas trabajadoras en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo del que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con las personas trabajadoras de esta afiliadas a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados del sindicato y a las personas trabajadoras del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo «representación de las personas trabajadoras» de este convenio.

Artículo 58. Delegado de Sostenibilidad

Se designará por la representación legal de las personas trabajadoras de entre los mismos un Delegado de Sostenibilidad, el cual dispondrá de un

crédito horario adicional de 8 horas mensuales para realizar sus actividades inherentes en materia medioambiental.

Las funciones y competencias del Delegado de Sostenibilidad comprenden las siguientes:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental.
2. Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

CAPÍTULO XII.

Prevención de riesgos laborales/ salud laboral

Condiciones generales

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y de accidentes en las empresas, del fomento de la información y del impulso de la formación de las personas trabajadoras y sus representantes.

La integración de la prevención de riesgos en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica activamente a todos ellos y supone la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Igualmente, la implicación activa de las personas trabajadoras, los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas es uno de los elementos fundamentales para que la integración de la prevención sea una realidad efectiva.

Como consecuencia de ello, 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.

Artículo 59. Comisión paritaria de seguridad y salud laboral

Se constituye la comisión paritaria de seguridad y salud laboral de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Construcción y servicios y, Metal y por Construcción y afines de UGT Federación de industrias (MCA UGT) y cuatro de la representación empresarial (ATEDY y ANCADE) firmantes de este convenio.

La sede de la comisión paritaria de seguridad y salud laboral estará domiciliada en ATEDY, sita en la Calle San Bernardo, nº 22, 1º, Madrid

La Comisión paritaria tendrá su primera reunión, en los dos meses siguientes a la firma de este convenio, siendo su orden del día la constitución de la misma.

Las normas de funcionamiento de la misma se establecerán a través del correspondiente reglamento, que se aprobará por sus miembros de manera unánime en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. En el ámbito sectorial del presente convenio, podrá desarrollar las siguientes funciones, sin que ello afecte al régimen de obligaciones que en materia preventiva corresponde a las empresas:

Se encargará de desarrollar, efectuar el seguimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y gestión preventiva en el ámbito sectorial.

Elaborar propuestas de planes de formación específicos en materia preventiva.

Proponer criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los planes de formación y los sistemas de información.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas y privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en la empresa que así lo solicite en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cuantas otras funciones relacionadas con la prevención de riesgos en el sector que sean acordadas de manera unánime por los miembros de la propia comisión.

Para el desarrollo de las actividades previstas, las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia regulada en este capítulo y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a esta comisión acerca de las circunstancias que concurren y del fondo de la cuestión planteada. La comisión emitirá un dictamen proponiendo, en su caso, las distintas posibilidades que se puedan considerar para evitar el conflicto.

Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar de las partes la documentación, análisis, estudios que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurren en el caso y emitirá el correspondiente dictamen. El plazo de un mes podrá ampliarse, previa comunicación a las partes afectadas, cuando la gravedad o complejidad de la cuestión planteada así lo aconseje.

Una vez notificado a las partes el dictamen con las conclusiones en su caso adoptadas para evitar el conflicto se deja a la voluntad de las partes la aceptación de las mismas o el planteamiento del procedimiento de conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 60. Organización preventiva

Todo centro de trabajo, en función de la correspondiente evaluación de riesgos, se dotará de una planificación de la actividad preventiva, en la que se incluirá personal de la propia empresa o, en su caso, ajeno a la misma con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones de la misma, así como para hacer efectiva la integración de la actividad general de la empresa con la de los servicios de prevención de que esta se dote. Los representantes legales de las personas trabajadoras serán consultados en la elaboración, seguimiento y evaluación de resultados de la planificación.

En el ámbito de la prevención de riesgos, la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

- A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.
- B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.
- C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

- D) Que se ha previsto una adecuada gestión de mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.
- E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.
- F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.
- G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.
- H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de las personas trabajadoras en relación con los riesgos específicos concurrentes.
- I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.
- J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

La planificación de la actividad preventiva deberá contemplar las incidencias relevantes sobre seguridad y salud que se produzcan en el centro de trabajo, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas trabajadoras, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcara más de un año, deberán indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

En el supuesto de que una empresa considere necesario sancionar a alguna persona trabajadora por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, deberá comunicarlo previamente al delegado de prevención o comité de seguridad y salud, en su caso.

Artículo 61. Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras. Vigilancia de la salud

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el 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 otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario. La persona trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora estará obligada a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, la persona trabajadora deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la LPRL.

Las personas trabajadoras comprendidas en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar y prevenir posibles daños originados por los riesgos derivados del trabajo. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

Se realizará un reconocimiento médico específico al momento del ingreso y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar, así como los reconocimientos periódicos y puntuales que se deriven de la actividad preventiva. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el ministerio de sanidad y consumo.

Cuando la persona trabajadora finalice su relación laboral y así lo solicite, recibirá una copia de su historial personal al que alude el artículo 37.3 apartado c) del RD. 39/97, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención. El empresario mediará para facilitar la entrega de la mencionada copia cuando la empresa cuente con servicio de prevención ajeno.

En el manejo de los datos de los reconocimientos médicos se velará por la confidencialidad de los mismos y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento del comité de seguridad y salud o delegados de prevención en lo que se refiere a los problemas que afectan a la plantilla. Se hará especial hincapié en las enfermedades de carácter común o profesional que afecten al conjunto de la plantilla.

Artículo 62. Formación en materia de prevención

Formación de las personas trabajadoras. 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:

Nivel específico por oficios:

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

Duración del módulo: 20 horas.

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.

Duración del módulo: 10 horas.

La formación podrá impartirse por el servicio de prevención de las empresas, propio o concertado, por personas trabajadoras con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel intermedio o 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.

Artículo 63. Delegados de prevención

- A)** Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de las personas trabajadoras (delegados de personal o miembros del comité de empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquella persona trabajadora del centro que consideren más adecuada para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.
- B)** En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.
- C)** Asimismo, estos delegados de prevención tendrán el mismo crédito horario que el delegado de personal o comité de empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.

Formación-objetivos

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del comité de seguridad y salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de 30 o 50 horas según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y en función de la

actividad desarrollada en cada centro de trabajo. Los objetivos de este tipo de formación serán:

- A)** Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada.
- B)** Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.
- C)** Realizar evaluaciones elementales de riesgos.
- D)** Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.
- E)** Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.
- F)** Cooperar con los servicios de prevención.

Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención. Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de las personas trabajadoras en la planificación de las actividades formativas.

Las empresas facilitarán información a las personas trabajadoras de las cuestiones medioambientales, con especial referencia a las relacionadas con el ámbito de la actividad preventiva. La información se dará a los delegados de prevención o a las personas trabajadoras designadas por los representantes de las personas trabajadoras, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la LPRL y se referirá a:

Circunstancias que supongan un cambio significativo del entorno de los puestos de trabajo y que signifiquen una modificación sustancial de los riesgos medioambientales para las personas trabajadoras, así como las medidas adoptadas para resolverlas.

De las situaciones anómalas que se produzcan en el centro de trabajo relacionadas con el medioambiente y de las medidas adoptadas para resolverlas.

Acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

Desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de las personas trabajadoras podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

Artículo 64. Comité de seguridad y salud

En los centros de trabajo donde existan más de cincuenta personas trabajadoras, se constituirá un comité de seguridad y salud en el trabajo, formado como mínimo por dos delegados de prevención nombrados de entre los delegados de personal e igual número de representantes de la empresa.

En la documentación a que se refiere el artículo 23 de la LPRL. Se adjuntarán, formando un todo con la misma, las decisiones del comité de seguridad y salud con indicación de su fecha de adopción, ámbito de actuación y tiempo de implantación. Se acompañarán también, las observaciones que los representantes de las personas trabajadoras estimen oportunas. Las reuniones del comité de seguridad y salud se realizarán trimestralmente y, de forma excepcional, ante la concurrencia de hechos graves en el plazo de 24 horas, a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir comité de seguridad y salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas cada tres meses con los delegados de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio médico, podrán asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno, con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

Artículo 65. Prendas de trabajo y equipos de protección individual

1. La empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo.

Es parte fundamental de la política de prevención de riesgos en las empresas el dotar a las personas trabajadoras de la ropa de trabajo adecuada para las funciones a desarrollar, tanto en la cantidad como en la calidad.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de prevención o con los representantes de las personas trabajadoras, se establecerá la periodicidad y tipo de prendas que deberá entregarse a las personas trabajadoras, con un mínimo de dos entregas al año. Por otra parte, la empresa viene obligada a reponer de manera inmediata la prenda deteriorada.

En caso de no existir representación legal de las personas trabajadoras, las empresas estarán obligadas a facilitar dos equipamientos de ropa de trabajo completos adecuados a la climatología y condiciones del trabajo y serán complementados con aquellas prendas que resulten necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, guantes o manoplas, chubasqueros, botas de seguridad altas de goma). Cuando exista discrepancia entre persona trabajadora y empresa sobre el uso de calzado,

manoplas u otro equipamiento, se dará traslado de la cuestión a la comisión mixta de salud laboral, que emitirá el oportuno informe.

El equipo necesario se entregará a las personas trabajadoras de nueva contratación, al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo dará lugar a la sustitución inmediata.

2. En aquellos trabajos que así lo requieran, se entregará a las personas trabajadoras los correspondientes equipos de protección individual. Cuando, entre empresa y persona trabajadora, surjan discrepancias sobre el uso de los mismos, se dará traslado de la cuestión al comité de seguridad y salud o al delegado de prevención, que emitirán el oportuno informe.

Ante la presencia significativa de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, cuando los valores registrados sean próximos al límite ambiental de aplicación, aun cuando no se supere dicho límite, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellas personas trabajadoras que así lo soliciten, haciéndose constar tal circunstancia. De igual forma, en el caso de que la dirección del centro de trabajo detecte un riesgo potencial que no esté recogido en la evaluación de riesgos del puesto podrá establecer eventualmente y previa consulta con los delegados de prevención o comité de salud y seguridad, los medios de protección necesarios hasta que se efectúe una nueva evaluación de riesgos.

Artículo 66. Situaciones especiales de riesgo

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que se hace referencia en el artículo 26 de la LPRL. No fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con derecho a reserva del puesto y solicitar la correspondiente prestación económica de la seguridad social. En tales supuestos, la empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Cuando una persona trabajadora fuera considerada por el servicio médico competente especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto de trabajo equivalente exento de exposición a dichos riesgos, la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto que podrá no corresponder a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 67. Empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal

Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los re-

presentantes de las personas trabajadoras de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que dependen.

Sin perjuicio de las obligaciones de información y de coordinación impuestas por los artículos 24 y 28 de la LPRL., las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional de la persona trabajadora en misión

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de una persona trabajadora.

Identificación del curso formativo: Denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

CAPÍTULO XIII

Previsión social complementaria

Artículo 68. Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte

1. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo sectorial tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la seguridad social en su caso, cuando incurran en situación de incapacidad permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte y supervivencia, se regirán por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la seguridad social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Sin perjuicio de lo que al respecto se prevea en los respectivos convenios de empresa, las indemnizaciones aquí establecidas tendrán, como mínimo, las siguientes cuantías:

- a) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: tres mensualidades del salario vigente a la fecha del hecho causante.
- b) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 42.000 euros.

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

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, las empresas vienen obligadas, conforme a la ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

Artículo 69. Complementos empresariales de subsidios económicos de la seguridad

A) En situación de riesgo durante el embarazo: Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, cuando éste proceda por encontrarse en situación de riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada.

B) En situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales: Las personas trabajadoras afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y a enfermedad profesional. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

C) En situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común y/o accidente no laboral. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente. Este complemento empresarial se devengará en los procesos cuya duración supere los 21 días de baja, percibiéndose a partir del vigésimo primero de la baja formalmente acreditada, y sin que supere en ningún caso los dieciocho meses computados desde el día inicial de la baja. Asimismo este complemento empresarial sólo procederá cuando el índice colectivo de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca la persona trabajadora que figura en situación de IT no supere el 2,5 por 100 en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo = horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/horas teóricas laborales del período considerado por el número de personas trabajadoras de plantilla × 100

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes legales o sindicales de la empresa; el incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de complementar el subsidio de la seguridad social, aunque su índice de absentismo sea superior al 2,5 por 100.

Artículo 70. Jubilación forzosa

1. Al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, se establece la presente cláusula de jubilación obligatoria, mediante la cual el contrato de trabajo se extinguirá automáticamente cuando la persona trabajadora alcance una edad igual o superior a 68 años, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Asimismo, de acuerdo con la disposición adicional décima del ET apartado segundo, se rebajará el límite de los 68 años hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de la Seguridad Social, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas, y siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de

efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

3. Si la persona trabajadora cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de dos meses, estará obligada a facilitar un certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO XIV

Reglas de usos de medios informáticos

Artículo 71. Normas básicas sobre el uso de tecnologías de la información

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, debiéndose hacer un uso razonable de los mismos por parte de las personas trabajadoras.

En este sentido, los empresarios tienen el legítimo derecho de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras para el ejercicio de su actividad profesional, para ello podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos, proporcional y no intrusivas para comprobar la correcta utilización por parte de las personas trabajadoras usuarios, a través de softwares de controles automatizados o similares y de las cuales la persona trabajadora tenga conocimiento. El acceso por parte del empresario a los sistemas telemáticos debe efectuarse garantizando el respeto a la privacidad, intimidad y dignidad de la persona trabajadora.

Artículo 72. Utilización de correo electrónico

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a las personas trabajadoras podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre personas trabajadoras, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas, proporcionales, necesarias y no intrusivas, para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en su caso en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de las personas trabajadoras.

Artículo 73. Uso de internet

1. Las empresas podrán regular el uso de internet de aquellas personas trabajadoras que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, tipo Facebook o similares, así como el acceso a chats o similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

CAPÍTULO XV

Protección de datos

Artículo 74. Principios básicos en el tratamiento de datos

1. Las empresas, de acuerdo con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo del 27 de abril de 2016, garantizarán tanto con carácter previo a la contratación, así como durante la vigencia del contrato laboral y posteriormente a la extinción contractual, que los datos personales de las personas trabajadoras serán

- Tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado.
- Adecuados, pertinentes y limitados a la finalidad para la que son tratados.
- Exactos y actualizables cuando así corresponda.
- Conservados durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad del tratamiento.
- Tratados con las medidas de seguridad adecuadas, para garantizar su integridad, conservación y confidencialidad.

2. Se garantizará a las personas trabajadoras el ejercicio de los derechos de información, acceso, rectificación y supresión, limitación del tratamiento y portabilidad de los datos, en los términos señalados en la legislación aplicable.

3. Asimismo, y sin perjuicio de lo anterior, las empresas se comprometen a garantizar el cumplimiento de las disposiciones legislativas nacionales o europeas que sobre el tratamiento de datos personales de las personas trabajadoras en el ámbito laboral se pudieran desarrollar.

ANEXO I

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de las personas trabajadoras en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre (BOE de 10.09.2015), por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y, en el RD 694/2017, de 3 de septiembre (BOE 05.07.2017), por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 1. Ámbito material.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden incluidas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 2. Iniciativas a la formación.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y las personas trabajadoras del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 8 y ss. De la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, con los requisitos que se contienen en dicha norma y en el RD 694/2017, de 3 de septiembre, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Artículo 3. Modalidades de formación y permisos individuales de formación.

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y en el RD 694/2017, de 3 de septiembre, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de las personas trabajadoras, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre y, del artículo 13 del RD 694/2017, de 3 de julio.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 29, apartado 1 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, el que la empresa autoriza a una persona trabajadora para la realiza-

ción de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio, , con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, siempre que no constituya una formación obligatoria para el empresario. La acción formativa deberá realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Este permiso podrá autorizarse también para el acceso a los procesos de evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales, previstos en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio.

A estos efectos, se consideran titulaciones oficiales aquellas que han sido expedidas por las Administraciones Públicas competentes, con validez en todo el territorio nacional y publicadas en el «Boletín Oficial del Estado». Asimismo, se consideran acreditaciones oficiales aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la Administración Pública competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente

Finalmente, se consideran títulos universitarios propios los cursos universitarios que tengan esta consideración por resolución de la Junta de Gobierno o Consejo Social de la Universidad correspondiente.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo a la persona trabajadora.

Artículo 4. Comisión paritaria sectorial de formación.

A) Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 20/2015 de 9 de septiembre, se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la comisión paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

Duración y cese. Los miembros de la comisión paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la comisión paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Domicilio social: La comisión paritaria tendrá su domicilio social en el de la asociación técnica y empresarial del yeso (ATEDY). Calle San Bernardo, número 22, 1 (28015 Madrid), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

Secretaría permanente: Existirá una secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con, al menos, siete días de antelación.
- b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la comisión las solicitudes y consultas recibidas.
- c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la comisión paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

Reuniones de la comisión paritaria sectorial. La comisión paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la comisión paritaria sectorial las realizará la secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

En primera convocatoria, la comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera. Bastará la asistencia personal o representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la comisión paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

Adopción de acuerdos. Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones. La comisión paritaria sectorial tendrá, en el ámbito del sistema de formación profesional para el empleo, las siguientes funciones:

- a) Prospección y detección de necesidades formativas sectoriales.
- b) Propuesta de orientaciones y prioridades formativas para los programas formativos sectoriales, con especial énfasis en las que se dirijan a las PYME.
- c) Propuesta de mejoras de la gestión y de la calidad de la formación para el empleo en su ámbito sectorial.
- d) Elaboración de propuestas formativas relacionadas con los procesos de ajuste, reestructuración y desarrollo sectorial, en especial las relacionadas con necesidades de recualificación de las personas trabajadoras de sectores en declive.
- e) Mediación en los procesos de discrepancias y definición de mecanismos que favorezcan los acuerdos en materia de formación en el seno de las empresas.
- f) Conocimiento de formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.
- g) Difusión de las iniciativas de formación y promoción de la formación profesional para el empleo, especialmente entre las PYME y micro-PYME.
- h) Elaboración de una memoria anual sobre la formación profesional para el empleo en su ámbito sectorial.
- i) Elaboración de propuestas para la realización de estudios sectoriales e investigaciones que se promuevan en sus respectivos ámbitos y en los que llevan a cabo los Centros de Referencia Nacional.

ANEXO II

Tabla orientativa; Clasificación profesional del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
1	Director Producción. Director Técnico. Otros puestos de dirección en áreas técnicas.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director marketing. Director RRHH y otros puesto de dirección en áreas no técnicas.	---	2 y 3
2	Jefes/responsables de: Fabrica. Producción. Mantenimiento. Laboratorio/calidad. Seguridad, PRL, MA. Jefe de cantera. Director Facultativo de Minas. Otros puesto de jefatura en áreas técnicas.	Jefes/Responsables de: Administración. Comercial. Compras. Personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.	Encargado general.	4 y 5
3	Personal Técnico: Técnico control de calidad. Técnico PRL. Ingenieros de fábrica	Técnico superior departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Técnico comercial. Encargado de administración. Delineante. Otros puestos técnicos. Oficiales de 1.ª Administrativos	Encargado de sección: Mantenimiento. Producción. Almacén. Logística. Cantera, etc. Encargado/jefe de turno o línea.	6 y 7
4	Analista de 1.ª de laboratorio.	Técnicos Medios de departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Oficial 2.ª administrativo.	Mezclador. Hornero de cal. Hornero de horno intermitente. Operador de sala de control. Palista de 1.ª/operario de retroexcavadora de 1.ª Conductor vehículos mayor de 7500 kg. Electricista de 1.ª Mecánico de 1.ª Barrenero/artillero Electromecánico Coordinador de equipo Cabecero CO1 y CO2	8
5	Analista de 2.ª	Vendedor Técnico base de departamento (puesto para juniors en el que se está en formación durante 24 meses antes de pasar a técnico medio o superior, según autonomía, responsabilidad, etc.). Auxiliar administrativo.	Conductor camión hasta 7500 kg. Palista de 2.ª Carretillero. Mecánico de 2.ª Electricista de 2.ª Triturador /machacador /molinero. Hidratador. Ayudante hornero de cal. Hornero de yeso. Operador plantas auxiliares. Aplicador de yeso. Cabecero de placa. Responsable línea encajado. Operario mixer. Operario cizalla. Operario bordes. Operario cartón. Operario bundler. Operario apiladora. Operario calcinación y almacén mineral. Operario secadero. Operario pastas.	9

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
6	Auxiliar laboratorio.	---	Ayudante hornero de yeso. Ayudante hidratador. Moldeador manual. Ensacador de máquina automática. Paletizador de máquina automática de prefabricados. Operario de tabiques. Rascador y repasador de prefabricados.	10
7	---	Almacenero. Conserje. Vigilante.	Personal de limpieza. Ensacador manual. Auxiliar/ayudante de fábrica. Auxiliar/ayudante de almacén. Operario de embalaje y flejado. Calador. Operario de fabricación de prefabricados de escayola. Operario de plantas auxiliares.	11

ANEXO III.

Artículo 41. Supresión del complemento de antigüedad.

1.ª Acuerdos sobre la supresión del complemento de antigüedad.

Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo sectorial, al considerar que este complemento desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual salario, es por lo que, garantizados los derechos económicos adquiridos y mediando compensación por las expectativas de derecho, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad con arreglo al siguiente texto y régimen jurídico:

- 1.ª Las partes firmantes del presente convenio sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 30 de junio de 2003, se venía contemplando y aplicando en el ámbito sectorial a que se contrae dicho convenio.
- 2.º Como consecuencia del acuerdo anterior, asimismo ambas partes asumen, como contrapartida, los siguientes compromisos:
 - a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, estuviere percibiendo cada persona trabajadora a fecha 30 de junio de 2003. A este importe, así determinado, se adicionará, en su caso, el importe que se derive de redondear a un año completo la fracción temporal que supere la mitad del año en curso de adquisición de un nuevo tramo de antigüedad.

b) El importe de este complemento salarial «ad personam» no será revisable, ni absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada persona trabajadora que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 30 de junio de 2003.

Para compensar la desaparición normativa del complemento de antigüedad, en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado Plus de Convenio Sectorial, sujeto al siguiente régimen jurídico:

1.ª Regla general: El importe del plus de convenio sectorial estará determinado, a fecha de 1 de julio de 2003 y a salvo las excepciones que después se establecen, por el equivalente al 11 % del salario base anual de tablas. Este complemento o plus se aplicará a todas las personas trabajadoras (con y sin antigüedad).

Este Plus se incorpora a tablas, sin que pueda ser objeto de absorción ni compensación, quedando afectado por las variaciones futuras que tengan las tablas a partir de enero de 2004 -o en el momento que proceda- a medida en que se vaya incorporando el contenido de la compensación. El importe total de la compensación a que se contrae este plus será objeto de paulatina incorporación y abono, de modo que, fraccionado por cuatro, comenzará a abonarse su primera cuarta parte en enero del año 2004, aumentándose otra cuarta parte más cada año, hasta finalizar la incorporación y abono íntegros en enero del año 2007.

No obstante, la aplicación de los plazos previstos en el párrafo inmediato anterior, así como en la letra a) de este apartado 2.º, podrá ser objeto de aplazamiento en el tiempo, en su conjunto, por las empresas individualmente consideradas, siempre que el inicio del proceso de supresión («foto fija para determinar el complemento “ad personam”») y de la incorporación a tablas y abono de la primera cuarta parte de la compensación se produzca dentro del tiempo de vigencia del presente convenio colectivo y mediando acuerdo entre la empresa y la representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la misma acerca del momento previsto como de inicio del proceso. A estos efectos, las empresas que se propongan retrasar el inicio del proceso de sustitución y compensación del complemento actual de antigüedad deberán notificarlo a la correspondiente representación legal o sindical de las personas trabajadoras dentro del segundo semestre del 2003.

2.º Excepciones:

Primera: Lo previsto en las letras a) y b) del presente apartado 2) de este artículo no afectará a todas aquellas empresas y/o provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieran suprimido el complemento de antigüedad por medio de acuerdo, pacto o convenio colectivo que sea distinto al acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de anti-

güedad (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996 [RCL 1996, 2892], BOE de 21 de noviembre de 1996), o que hubieren mejorado la compensación económica prevista en éste. En estos supuestos, la supresión de la antigüedad permanece en sus propios términos.

Segunda: En las provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieran suprimido el complemento de antigüedad en razón a lo que, al efecto, se dispuso en el acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996, BOE de 21 de noviembre de 1996), el importe del plus de convenio sectorial a que se refiere la letra b) del apartado 2 del presente artículo vendrá determinado por el 40 % de la diferencia existente entre la cantidad a que hubiere derecho de aplicarse la regla general prevista en este mismo artículo, menos el importe actual de lo percibido como compensación por la supresión efectuada al amparo de aquel acuerdo sectorial nacional. A la cantidad que así resulte le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación y abono gradual.

Tercera: En las provincias en las que existiere «tabla de antigüedad» propia, el importe del plus de convenio sectorial que se establece como compensación por la supresión del complemento de antigüedad efectuada por este convenio colectivo se determinará con arreglo a uno de los siguientes modos:

- a) Si la base de cálculo de la antigüedad anual fuere de importe igual o superior al sesenta por ciento del salario base anual, el importe del plus de convenio sectorial será el equivalente al 11 % del salario base anual.
- b) Si la base de cálculo de la antigüedad fuere de importe inferior al sesenta por ciento del salario base anual, el plus de convenio sectorial tendrá un importe inicial equivalente al 75 % de la diferencia que resulte, en cada caso, de restar al 11 % del salario base anual el 11 % de la respectiva base de cálculo de la antigüedad anualizada en la provincia de que se trate, sin que, en ningún caso, resulte inferior a 400 euros el importe del plus de convenio sectorial. Cualquiera que fuere el modo que resulte procedente en la determinación inicial del plus de convenio sectorial, a éste le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación, abono gradual y actualización.

3.º Al objeto de una correcta aplicación de la compensación establecida en este artículo, las partes firmantes proceden de inmediato a identificar nominativamente qué provincias se adscriben a cada uno de los modos de determinación del compensatorio plus de convenio sectorial, debiendo incorporarse la correspondiente lista en un Anexo al Texto Articulado de este convenio.

No obstante el contenido de dicha lista, cualquier error, omisión o alteración debidamente acreditados será objeto de análisis para su definitiva incorporación en la cuantificación y concreción del plus de convenio sectorial, a incorporar en tablas a partir del 1 de enero de 2004, sin que ello sea óbice a la excepción prevista en el párrafo cuarto de la regla general antes referida.

Identificación nominativa de provincias, al objeto de aplicación del régimen compensatorio establecido en este convenio por la supresión del complemento de antigüedad:

A) Provincias que se acogen al supuesto general:

Almería.
Badajoz.
Burgos.
Cáceres.
Cantabria.
Ceuta.
Córdoba.
La Coruña.
Granada.
Huesca.
Jaén.
Las Palmas.
Lugo.
Madrid.
Melilla.
Murcia.
Pontevedra.
Sevilla.
Toledo.
Vizcaya.
Zaragoza.

B) Provincias que se acogen a la Excepción Primera:

Alicante.
Ciudad Real.

C) Provincias que se acogen a la Excepción Segunda:

Albacete.
Asturias.
Ávila.
Balears.

Cádiz.
Cuenca.
Gerona.
Guadalajara.
Guipúzcoa.
Huelva.
León.
Lérida.
Málaga.
Navarra.
Orense.
Palencia.
Salamanca.
Segovia.
Soria.
Tarragona.
Tenerife.
Teruel.
Valencia.
Valladolid.
Zamora.

D) Provincias que se acogen a la Excepción Tercera:

Barcelona (supuesto A).
Castellón (supuesto A).
La Rioja (Supuesto B).

ANEXO IV

Tablas salariales para 2023

Alicante

Categorías Profesionales	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Vacaciones	Pagas Extras (todas)
Administrativos					
Jefe de oficina	1.472,02	7,71	7,38	1.641,42	2.944,03
Oficial Administrativo	1.339,79	7,71	7,38	1.509,20	2.679,57
Auxiliar Administrativo	1.255,57	7,71	7,38	1.424,99	2.511,16
Operarios					
Oficial de primera	45,10	7,70	7,38	1.522,79	2.706,75
Oficial de segunda	44,93	7,70	7,38	1.517,39	2.695,97
Ayudante	44,27	7,70	7,38	1.497,63	2.656,46
Especialista	43,87	7,70	7,38	1.485,42	2.632,02
Peón	43,77	7,70	7,38	1.482,54	2.626,27

Otros conceptos económicos

Media dieta	15,97
Kilometraje	0,32
Ayuda de estudios	113,79
Premios de jubilación de 63 a 64 años:	
A los 63 años	3.113,68
A los 64 años	2.874,16

Almería

Nivel	Salario Base Mes	Salario Base Día	Pagas Extras y Vacaciones (cada una)	Plus Actividad	Plus Transporte
II	1.696,82		2.448,06	8,69	8,86
III	1.324,70		1.924,21	8,69	8,86
IV	1.289,63		1.874,81	8,69	8,86
V	1.221,72		1.779,23	8,69	8,86
VI	1.159,97	38,65	1.696,17	8,69	8,86
VII	1.119,23	37,32	1.639,29	8,69	8,86
VIII	1.100,96	36,68	1.612,24	8,69	8,86
IX	1.078,49	35,92	1.580,42	8,69	8,86
X	1.058,84	35,27	1.551,99	8,69	8,86
XI	1.045,49	34,61	1.525,57	8,69	8,86

Otros conceptos económicos

Dieta Completa	39,4056
Media Dieta	12,8544
Kilometraje	0,2912

Asturias

Nivel	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Vacaciones (Día)	Vacaciones Año (* 365)	Verano (día)	Verano año (*181)	Navidad (día)	Navidad año (*181)
II	68,45	9,19	8,53	3.112,67	17,15	3.103,91	16,96	3.070,23
III	56,12	9,19	7,11	2.595,98	14,30	2.588,77	14,14	2.560,68
IV	54,57	9,19	6,95	2.536,92	13,98	2.529,86	13,82	2.502,46
V	52,02	9,19	6,66	2.427,95	13,37	2.421,16	13,23	2.394,91
VI	49,19	9,19	6,36	2.324,71	12,81	2.318,24	12,67	2.293,12
VII	48,30	9,19	6,16	2.248,75	12,39	2.242,53	12,25	2.218,24
VIII	46,78	9,19	6,02	2.199,01	12,12	2.192,91	11,98	2.169,14
IX	44,70	9,19	5,81	2.121,03	11,69	2.115,18	11,55	2.092,28
X	43,25	9,19	5,73	2.092,44	11,52	2.086,62	11,40	2.064,02
XI	42,67	9,19	5,63	2.052,22	11,30	2.046,54	11,18	2.024,35

Otros Conceptos Económicos

Dieta Completa	40,79
Media Dieta	9,84
Kilometraje	0,38

Horas extraordinarias por categorías profesionales

Titulado medio	22,16
Jefe de personal	20,73
Encargado general	18,27
Encargado de obra	15,98
Oficial de 1ª administrativo	14,53
Oficial de 2ª administrativo	13,88
Auxiliar administrativo	13,45
Listero y almacenero	12,90
Capataz	14,77
Oficial de 1º de oficio	14,14
Oficial de 2º de oficio	13,75
Ayudante	13,08
Peón especializado	13,08
Peón ordinario	12,84

Jubilaciones anticipadas voluntarias

Si se jubila a los 63 años cumplidos	1.680,23
--------------------------------------	----------

En este último caso puede optar por esta indemnización o por la establecida en el apartado 2º del Art. 38 a) II del Convenio de Construcción de Asturias al que nos remitimos.

Baleares

Categoría profesional	Salario Base (mes o día)	Plus Extrasalarial Día	Pagas y vacaciones (cada una)
A: Técnicos			
Arquitecto e ingeniero	4.192,01	2,96	4.271,37
Ayudante, ingeniero, aparejador y perito	3.256,90	2,96	3.318,52
Practicante	2.521,68	2,96	2.564,65
B: Técnicos no titulados			
Ayudante de obra	2.744,20	2,96	2.796,13
Encargado general	2.566,77	2,96	2.615,40
Delineante superior, proyectista	2.224,94	2,96	2.267,08
Delineante de 1ª	2.029,78	2,96	2.068,21
Delineante de 2ª	1.889,15	2,96	1.924,87
Calcedor	1.385,39	2,96	1.411,61
C: Administrativos			
Jefe de 1ª	2.631,32	2,96	2.681,11
Jefe de 2ª	2.489,43	2,96	2.536,52
Oficial de 1ª	2.085,60	2,96	2.125,13
Oficial de 2ª	1.889,15	2,96	1.924,87
Auxiliar	1.385,39	2,96	1.411,61
Telefonista	1.251,81	3,22	1.275,50
Subalternos			
Conserje y cobrador	1.423,94	2,96	1.450,89
Ordenanza y enfermero	1.308,40	2,96	1.333,18
Administrativos de Obra	0,00	0,00	0,00
Auxiliar técnico y administrativo de obra	51,55	2,96	1.576,38
Listero	50,01	2,96	1.528,91
Operadores			
Encargado de obra	73,08	2,96	2.233,87
Modelista y dorador	67,30	2,96	2.056,23
Encargado de taller, contraamaestre y capataz	63,55	2,96	1.943,57
Jefe de equipo	63,28	2,96	1.934,86
Entibador	61,35	2,96	1.001.875,18
Oficial de 1ª	57,53	2,96	1.758,82
Oficial de 2ª	50,97	2,96	1.558,23
Ayudante (oficial de 3ª)	49,40	2,96	1.509,68
Peón especialista	47,76	2,96	1.459,46
Peón	46,12	2,96	1.409,89
Guarda jurado y vigilante	49,47	2,96	1.511,65
Limpiador / a	39,41	3,24	1.204,39

Otros conceptos económicos

Dieta Completa	29
Media Dieta	8,07
Kilometraje	0,28

Barcelona

Retribución Diaria

	Salario Base	Plus Actividad	Total día trabajado	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Completa	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Mes
Personal de fabricación					
Encargado de sección	35,91	26,98	62,89	2.271,78	567,94
Capataz de Sección	35,91	26,98	62,89	2.271,78	567,94
Chofer camión exterior	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Chofer camión interior	35,91	22,10	57,99	2.161,98	540,50
Listero	35,91	26,98	62,89	2.271,78	567,94
Basculero-pesador	35,91	21,11	57,01	2.140,02	535,01
Horneo de continuo	35,91	27,96	63,87	2.293,71	573,42
Ayudante hornero	35,91	21,11	57,01	2.140,02	535,01
Triturador-hidratador	35,91	26,98	62,89	2.271,78	567,94
Palista	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Gruista	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Barrenero – tirador	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Mecánico	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Electricista	35,91	31,95	67,85	2.383,36	595,84
Ayudante	35,91	21,11	57,01	2.140,02	535,01
Manipuladores	35,91	21,11	57,01	2.140,02	535,01
Ensac. Palet, máquina automática	35,91	24,39	60,30	2.213,55	553,38
Paletizador – ensacador	35,91	21,11	57,01	2.140,02	535,01
Peón	35,91	20,13	56,05	2.118,06	529,52
Técnicos y administrativos					
Titulado superior	53,59	44,01	97,60	3.475,19	868,80
Titulado medio	44,96	42,55	87,50	3.041,18	760,29
Jefe de departamento	44,96	32,75	77,70	2.821,08	705,28
Jefe de sección	39,45	36,24	75,68	2.644,21	661,06
Jefe de taller	39,45	36,24	75,68	2.644,21	661,06
Delineantes y dibujantes	35,91	41,64	77,54	2.601,03	650,26
Encargado general	44,96	32,75	77,70	2.821,08	705,28
Contraamaestre	35,91	26,98	62,89	2.271,06	567,77
Oficial. 1ª Admón. y ventas	35,91	36,75	72,65	2.491,29	622,82
Oficial. 2ª Admón. y ventas	35,91	31,95	67,85	2.383,08	595,76
Laborante	35,91	22,10	57,99	2.161,98	540,50
Aux. laborante	35,91	21,34	57,25	2.145,23	536,31
Viajante-vendedor	35,91	26,98	62,89	2.271,06	567,77
Auxiliar administrativo	35,91	21,34	57,25	2.145,23	536,31

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	44,98
Media dieta	14,74
Kilometraje	0,37
Ayuda de estudios	395,2

Burgos

Categorías	Salario Base	Pagas y Vacaciones (cada una)	Plus Extrasalarial
Salario Mensual			
Nivel II	2.254,55	3.053,29	7,37
Nivel III	2.102,70	2.850,32	7,37
Nivel IV	1.982,61	2.689,77	7,37
Nivel V	1.665,91	2.266,45	7,37
Salario Diario			
Nivel VI	50,54	2.071,92	7,37
Nivel VII	48,69	1.997,29	7,37
Nivel VIII	46,84	1.922,66	7,37
Nivel IX	45,33	1.862,87	7,37
Nivel X	43,50	1.788,92	7,37
Nivel XI	42,79	1.758,70	7,37

Otros conceptos económicos	
Dieta completa	41,41
Media dieta	23,67

Cádiz

Nivel	Salario Base Día	Plus Extrasalarial Día	Plus Actividad Día	Pagas y Vacaciones (cada una)
II	73,80	7,91	4,11	3.445,69
III	53,11	7,91	4,11	2.480,88
IV	51,77	7,91	4,11	2.417,38
V	50,16	7,91	4,11	2.343,44
VI	46,51	7,91	4,11	2.172,42
VII	43,90	7,91	4,11	2.049,22
VIII	43,09	7,91	4,11	2.012,63
IX	41,87	7,91	4,11	1.955,87
X	40,83	7,91	4,11	1.905,81
XI	40,14	7,91	4,11	1.874,46

Horas extraordinarias
 (Según antigüedad consolidada al 21/11/1996)

Nivel	Sin antig.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
II	29,17	29,81	31,22	33,21	35,18	37,19	39,18
III	20,87	21,34	22,35	23,77	25,20	26,61	28,04
IV	20,38	20,84	21,84	23,21	24,61	26,00	27,38
V	19,64	20,05	20,99	22,34	23,68	25,01	26,35
VI	18,05	18,46	19,32	20,55	21,78	23,02	24,24
VII	17,09	17,47	18,30	19,46	20,63	21,80	22,96
VIII	16,67	17,05	17,86	18,99	20,13	21,28	22,39
IX	16,06	16,42	17,18	18,28	19,38	20,47	21,57
X	15,62	15,96	16,71	17,78	18,86	19,91	20,97
XI	15,07	15,40	16,12	17,15	18,17	19,20	20,23

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	46,00
Media dieta	15,84

Cantabria

Nivel / Categoría	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Vacaciones Mes	Vacaciones Día	Pagos Extras Mes (cada 1)	Pagos Extra Día (cada 1)	Horas Extras 75%	Horas Extras 125 %
II Personal titulado superior	1.988,77		829,06		2.507,17		2.568,59			
III Personal titulado medio	1.453,63		703,76		2.031,92		2.093,31			
IV Jefe de personal	1.211,15		609,13		1.894,86		1.956,31			
V Jefe Admo. de segunda	1.193,18		524,35		1.837,99		1.899,41			
VI Ofic. Admo. 1º, encarg., jefe taller	1.186,97	39,37	420,71	19,86	1.793,30	1.800,24	1.854,74	1.860,72	23,00	29,58
VII Delineante 2º, capataz	1.151,44	38,24	420,71	19,86	1.722,62	1.729,82	1.783,97	1.789,27	22,40	28,82
VIII Ofic. admvo. Of. de 1º de oficio	1.131,38	37,62	420,71	19,86	1.711,92	1.714,38	1.773,24	1.776,02	22,15	28,49
IX Aux. admvo. Of. de 2º de oficio	1.093,61	36,37	420,71	19,86	1.637,28	1.639,16	1.698,61	1.700,77	21,53	27,67
X Ayudante de oficio		35,32		19,86		1.599,50		1.659,20	21,05	27,07
XI Peón especializado		35,13		19,86		1.574,50		1.635,98	20,92	26,90

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	39,86
Media dieta	13,07
Plus distancia	0,27

Castellón

Niveles	Salario Base	Plus Transporte	Pagas Extras (cada una)	Vacaciones
II	1.353,82	32,07	2.030,73	1.353,82
III	1.327,45	132,07	1.991,18	1.327,45
IV	1.301,03	132,07	1.951,55	1.301,03
V	1.274,69	132,07	1.912,04	1.274,69
VI	1.248,24	132,07	1.872,36	1.248,24
VII	1.221,85	132,07	1.832,78	1.221,85
VIII	1.195,40	132,07	1.793,10	1.195,40
IX	1.169,02	132,07	1.753,53	1.169,02
X	1.142,58	132,07	1.713,87	1.142,58
XI	1.115,14	132,07	1.672,71	1.115,14

Tabla de antigüedad

Porcentaje	XII	XI	X	IX	VIII
5%	42,74	43,95	45,19	46,47	47,67
10%	85,46	87,91	90,44	92,91	95,41
17%	145,31	147,59	153,68	157,94	162,10
24%	205,13	211,05	217,02	222,94	228,85
31%	265,00	272,64	280,30	289,13	295,60
38%	325,76	334,22	343,64	353,17	362,36
45%	386,27	395,77	406,86	417,98	429,09
50%	427,38	439,74	452,08	464,44	476,82

Otros Conceptos Económicos

Plus actividad	5,03
Dieta completa €/día	37,44
Media dieta €/día	13,70
Plus distancia	0,20
Jubilación	
A los 63 años	2.689,76

Córdoba

Nivel / Categoría	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Pagas Extras (cada una)	Vacaciones
II Personal técnico superior	1.955,06		16,64	1.955,06	2.454,17
III T. titulado medio, jefe admvo. 1º	1.677,26		16,64	1.677,25	2.176,36
IV Encargado general	1.610,56		16,64	1.610,56	2.109,67
V Jefe Admtvo. 2º	1.538,77		16,64	1.538,77	2.037,88
VI Encargado obra, oficial admto. 1º	1.445,48		16,64	1.445,49	1.944,58
VII Delineante	1.349,47	44,93	16,64	1.349,47	1.848,58
VIII Oficial Admtvo. 2º	1.298,60	43,25	16,64	1.298,61	1.797,70
IX Auxiliar Admtvo.	1.259,12	41,91	16,64	1.259,11	1.758,21
X Especialista		40,74	16,64	1.221,97	1.721,08
XI Peón especialista		39,93	16,64	1.197,63	1.696,74

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	43,12
Media dieta	16,28
Plus distancia	0,34
Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo	107,14

Cuenca

Categoría y Nivel	Salario Base Día	Plus actividad día	Plus extrasalarial día	Vacaciones y extras (cada una)
Nivel II	48,84	1,13	5,72	2.148,18
Personal titulado superior				
Señalizador de servicios				
Nivel III Personal titulado medio,	48,07	1,13	5,72	2.115,09
Jefe administrativo. de 1ª				
Jefe sección organización 1ª				
Nivel IV	46,78	1,13	5,72	2.057,39
Jefe de personal				
Ayudante de obra				
Encargado general fabrica				
Encargado general				

Categoría y Nivel	Salario Base Día	Plus actividad día	Plus extrasalarial día	Vacaciones y extras (cada una)
Nivel V	45,55	1,13	5,72	2.003,22
Jefe administración de 2ª				
Delineante superior				
Encargado gnral de obras				
Jefe secc.org.cientif				
Jefe de compras				
Nivel VI	44,28	1,13	5,72	1.948,40
Oficial administrativo 1ª				
Delineante de 1ª				
Técnico organiz. de 1ª				
Jefe o encargado taller				
Encargado secc. laboratorio				
Escultor de Piedra y mármol				
Practico de topografía de 1ª				
Nivel VII	42,58	1,13	5,72	1.873,81
Delineante de 2ª				
Técnico organiz. 2ª				
Practico topográfico 2ª				
Analista de 1ª				
Viajante				
Capataz				
Especialista de oficio				
Nivel VIII	42,38	1,13	5,72	1.864,70
Oficial administrativo 2ª				
Corredor				
Oficial 1ª de oficio				
Inspector de control				
Señalizador de servicios				
Analista de 2ª				
Nivel IX	40,73	1,13	5,72	1.791,45
Auxiliar administrativo				
Ayudante topográfico				
Auxiliar de organización				
Vendedores				
Conserjes				
Oficial 2ª de oficio				
Nivel X	39,20	1,13	5,72	1.724,65
Auxiliar de laboratorio				
Vigilante almacenero				
Enfermero				
Cobrador				
Guarda jurado				
Especialista de 1ª				
Ayudante de oficio				
Nivel XI	38,15	1,13	5,72	1.672,99
Especialista de 2ª				
Peón especializado				

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	30,74
Media dieta	12,30

Horas Extraordinarias												
Nivel	Sin Antigüedad	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años
II	12,65	13,28	13,59	13,95	14,16	14,34	14,56	14,75	14,98	14,90	14,77	
III	12,44	13,06	13,37	13,70	13,86	14,04	14,21	14,36	14,56	14,52	14,45	14,62
IV	12,11	12,71	13,01	13,31	13,49	13,66	13,81	13,98	14,16	14,14	14,05	14,23
V	11,77	12,38	12,66	12,98	13,15	13,29	13,46	13,62	13,79	13,76	13,69	13,84
VI	11,46	12,02	12,32	12,60	12,76	12,91	13,07	13,23	13,37	13,36	13,29	13,44
VII	11,00	11,55	11,85	12,11	12,26	12,41	12,56	12,73	12,85	12,85	12,78	12,93
VIII	10,96	11,49	11,77	12,07	12,23	12,36	12,51	12,66	12,81	12,81	12,73	12,88
IX	10,52	11,06	11,33	11,58	11,72	11,88	12,02	12,19	12,34	12,31	12,26	12,39
X	10,14	10,66	10,91	11,17	11,30	11,44	11,55	11,71	11,85	11,82	11,76	11,91
XI	9,76	10,24	10,47	10,72	10,86	11,00	11,16	11,29	11,43	11,41	11,36	11,48

Horas Extraordinarias												
Nivel	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años
								0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
II	15,51	15,64	15,81	16,02	16,19	16,38	16,56	16,72	16,91	16,86	16,74	16,90
III	15,23	15,41	15,58	15,75	15,93	16,11	16,28	16,44	16,63	16,60	16,46	16,63
IV	14,84	15,01	15,19	15,36	15,51	15,67	15,88	16,03	16,19	16,17	16,05	16,19
V	14,45	14,59	14,75	14,94	15,09	15,26	15,42	15,59	15,76	15,72	15,61	15,77
VI	14,04	14,21	14,46	14,70	14,94	15,17	15,42	15,50	15,58	15,44	15,27	15,33
VII	13,49	13,64	13,79	13,93	14,09	14,25	14,37	14,56	14,71	14,67	14,57	14,74
VIII	13,43	13,59	13,73	13,89	14,04	14,21	14,34	14,51	14,67	14,62	14,52	14,66
IX	12,93	13,07	13,23	13,37	13,53	13,68	13,82	13,98	14,11	14,09	13,98	14,12
X	12,41	12,57	12,71	12,85	12,99	13,15	13,28	13,41	13,56	13,53	13,44	13,58
XI	12,10	12,23	12,36	12,49	12,65	12,77	12,91	13,06	13,18	13,14	13,03	13,18

Gerona

Niveles	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Plus Dist. Mes	Plus Dist. Día	Plus Trans. Mes	Plus Trans. Día	Pagas y vacaciones (cada 1 mes)	Pagas y Vacaciones (cada 1 Día)
II Personal titulado superior	1.691,08		712,98		244,77		29,94		2.765,21	
III Personal titulado medio, jefe Adm.1º, jefe de sección de organización de 1º	1.375,61		630,96		211,83		29,94		2.415,50	
IV Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general	1.143,70		535,34		167,89		29,94		095,83	
V Jefe admvo. 2º, delineante superior, jefe de organización de 2º	1.109,27		520,70		161,57		29,94		2.042,91	
VI Jefe advo. de 1º, técnica de organización de 1º, delineante 1º, tipógrafo de 1º, encargado de obra, jefe de taller	1.006,99	40,28	475,94	22,73	142,31	6,91	29,94	1,22	1.871,46	2.091,36
VII Delineante 2º, tec. org. 2º, prac.topografía 2º,analista 1º, contramaestre, capataz, modelista adornista, entibador, barrenero	936,88	37,49	438,62	21,28	126,20	6,27	29,94	1,22	1.717,08	1.963,25
VIII Oficial admto. de 2º, oficial de 1º de oficio, conductor, mecánico	936,88	37,33	438,62	21,18	126,20	6,14	29,94	1,22	1.717,08	1.954,31
IX Aux admvo, ayud. topografo,calcad, conserje, oficial 2º de oficio, conductor	855,18	34,34	358,35	19,61	112,75	5,55	29,94	1,22	1.589,39	1.813,46
X Cobrador, enfermero, ordenanza, portero, telefonista, ayudante de oficio, vigilante, almacenador, guarda jurado, auxiliar técnico de obra, auxiliar administrativo de oficio	855,18	32,57	358,35	18,68	112,75	5,24	29,94	1,22	1.589,39	1.731,43
XI Listero, peón especializado		30,94		17,84		5,24	29,93	1,22		1.654,15

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	52,41
Media dieta	14,98

Granada

Grupos	Salario Base Mes y Día	Plus Actividad, Mes y Día	Plus Extrasalarial Mes y Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.919,29	203,23	119,93	2.773,45
III	1.846,54	203,23	119,93	2.672,33
IV	1.746,28	203,23	119,93	2.532,97
V	1.710,37	203,23	119,93	2.483,07
VI	51,32	10,17	6,00	2.246,02
VII	47,41	10,17	6,00	2.083,07
VIII	46,52	10,17	6,00	2.046,23
IX	45,00	10,17	6,00	1.982,53
X	44,28	10,17	6,00	1.952,58
XI	44,13	10,17	6,00	1.946,34

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	41,51
Media dieta	15,61
Kilometraje	0,29

Guadalajara

RETRIBUCIONES DIARIAS

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
VI	34,79	21,75	8,17	1.839,41
VII	34,09	21,35	8,17	1.795,27
VIII	33,98	19,36	8,23	1.704,94
IX	33,16	16,38	8,23	1.642,78
X	32,22	14,62	8,09	1.565,10
XI	31,72	14,62	8,09	1.537,72

RETRIBUCIONES MENSUALES

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
II	1.475,25	675,85	167,23	2.628,38
III	1.250,78	576,14	167,23	2.217,90
IV	1.218,67	572,14	167,23	2.174,85
V	1.164,94	501,19	167,23	2.024,16
VI	1.053,85	448,42	167,23	1.832,33
VII	1.038,36	439,24	167,23	1.785,82
VIII	1.033,08	399,16	168,39	1.697,24
IX	1.008,05	337,67	168,39	1.639,03
X	981,82	300,11	166,07	1.559,99
XI	964,11	300,11	166,07	1.533,80

Otros Conceptos Económicos		
Niveles	Dieta completa	Media dieta
II y III	46,04	15,61
IV y V	41,35	14,21
VI y VII	37,89	12,89
Restantes Niveles	34,33	10,93

Guipúzcoa

TABLA A

Categorías Profesionales	Nivel / Grupo Tarifa	Salario Tabla	Salario Mes	Plus Extrasalarial	Vacaciones	Paga Extra	Hora Extra
Jefe de servicio	II-1	60.519,59	4.593,91	100,22	3.349,15	2.767,50	59,82
Jefe de obra	II-1	55.733,06	4.229,17	100,22	3.109,43	2.500,18	55,01
Ayudante de servicio	II-1	48.577,22	3.659,44	100,22	2.678,02	2.271,47	47,80
PERSONAL TITULADO							
Arquitecto	II-1	52.810,98	3.990,99	100,22	2.916,36	2.445,74	52,07
Ingeniero	II-1	52.810,98	3.990,99	100,22	2.916,36	2.445,74	52,07
Licenciado	II-1	47.907,53	3.607,49	100,22	2.641,08	2.240,87	47,13
Aparejador	III-2	44.410,29	3.334,01	100,22	2.444,18	2.094,78	43,60
Perito industrial	III-2	44.410,29	3.334,01	100,22	2.444,18	2.094,78	43,60
Ingeniero técnico de obras públicas	III-2	44.410,29	3.334,01	100,22	2.444,18	2.094,78	43,60
Graduado social	III-2	44.410,29	3.334,01	100,22	2.444,18	2.094,78	43,60
Ayudante técnico sanitario, practicante	IV-2	35.486,62	2.632,80	100,22	2.092,48	1.665,42	34,62
EMPLEADOS							
a) Técnicos							
Ayudante de obra	IV-3	42.339,88	3.172,01	100,22	2.408,70	1.968,32	41,52
Encargado general	IV-3	41.462,10	3.103,32	100,22	2.364,12	1.929,60	40,64
Delineante de proyectos	V-4	40.510,16	3.028,97	100,22	2.314,92	1.887,12	39,68
Delineante de 1ª	VI-4	38.601,48	2.879,98	100,22	2.215,83	1.801,81	37,76
Delineante de 2ª	VII-4	33.234,53	2.460,90	100,22	1.938,47	1.561,90	32,35
Práctico topógrafo 1ª	VI-4	40.510,16	3.028,97	100,22	2.314,92	1.887,12	39,68
Practico topógrafo 2ª	VII-4	38.601,48	2.879,98	100,22	2.215,83	1.801,81	37,76
Ayudante practico topógrafo	IX-7	33.234,53	2.460,90	100,22	1.938,47	1.561,90	32,35
Calcador	IX-7	29.507,77	2.169,75	100,22	1.745,70	1.396,21	28,60
b) Administrativos							
Jefe de 1º	III-3	43.572,57	3.268,17	100,22	2.472,51	2.023,89	42,76
Jefe de 2ª	V-3	41.462,10	3.103,32	100,22	2.364,12	1.929,60	40,64
Jefe de personal	IV-3	41.462,10	3.103,32	100,22	2.364,12	1.929,60	40,64
Oficial de 1ª	VI-5	38.601,48	2.879,98	100,22	2.215,83	1.801,81	37,76
Oficial de 2ª	VIII-5	33.234,53	2.460,90	100,22	1.938,47	1.561,90	32,35

TABLA B

Categorías Profesionales	Nivel	Salario Tabla	Salario Base Hora	Plus Extrasalarial	Suma	Vacaciones	Paga Extra	Hora Extra
a) Oficinos clásicos								
Encargado de obra	VI-4	34.821,09	15,72	0,53	16,27	2.486,01	2.039,51	34,14
Capataz	VII-8	32.524,93	14,64	0,53	15,17	2.352,10	1.894,99	31,82
Jefe de equipo								
Especialista	VII-4	32.524,93	14,64	0,53	15,17	2.352,10	1.894,99	31,82
Oficial de 1ª	VIII-8	30.661,83	13,84	0,53	14,37	2.136,93	1.771,69	29,95
Oficial de 2ª	IX-8	29.559,69	13,29	0,53	13,81	2.095,30	1.730,61	28,84
Ayudante	X-9	28.587,94	12,85	0,53	13,37	2.008,94	1.657,24	27,85
Peón Especializado	XI-9	27.354,51	12,26	0,53	12,77	1.919,76	1.612,90	26,61
b) Oficinos auxiliares								
Jefe de talleres	VI-4	35.650,26	16,13	0,53	16,66	2.547,51	2.070,93	34,98
Contra maestre	VII-4	34.373,65	15,56	0,53	16,08	2.474,57	1.978,58	33,69
Especialista	VII-4	32.524,93	14,64	0,53	15,17	2.352,10	1.894,99	31,82
Oficial de 1ª	VIII-8	30.661,83	13,84	0,53	14,37	2.136,93	1.771,69	29,95
Oficial de 2ª	IX-8	29.559,69	13,29	0,53	13,81	2.095,30	1.730,61	28,84
Ayudante	X-9	28.587,94	12,85	0,53	13,37	2.008,94	1.657,24	27,85
Peón especializado	XI-9	27.354,51	12,26	0,53	12,77	1.919,76	1.612,90	26,61
c) Auxiliares de obra								
Aux. técnico de obra	VII-7	31.845,06	14,33	0,53	14,86	2.284,00	1.871,99	31,14
Aux Administrativo de obra	IX-8	30.661,83	13,84	0,53	14,37	2.136,93	1.771,69	29,95
Listero	IX-6	29.330,98	13,20	0,53	13,73	2.086,93	1.698,96	28,60
Almac. de almacén general	X-6	30.222,77	13,66	0,53	14,20	2.126,35	1.713,32	29,50
Almacenero de obra	X-6	29.330,98	13,20	0,53	13,73	2.086,93	1.698,96	28,60
Guardia jurado	X-6	28.587,94	12,85	0,53	13,37	2.008,94	1.657,24	27,85
Vigilante de taller	X-6	27.354,51	12,26	0,53	12,77	1.919,76	1.612,90	26,61
Enfermero	X-6	29.330,98	13,20	0,53	13,73	2.086,93	1.698,96	28,60
Cocinero	VIII-8	31.845,06	14,33	0,53	14,86	2.284,00	1.871,99	31,14

Jaén

Categoría Profesional	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Plus Actividad	Pagas Extras	Vacaciones
TÉCNICOS TITULARES						
Titulados superiores	1384,77		4,75	1,16	1.883,295	1.384,77
Titulados medios	1336,71		4,97	1,21	1.818,58	1.336,71
Ayudantes técnicos sanitarios y maestros industriales	1303,86		5,30	1,31	1773,66	1.303,86
EMPLEADOS						
A) Administrativos						
Jefe de personal	1312,3		4,86	1,20	1.784,795	1.312,30
Jefe administrativo de 1ª	1336,74		4,97	1,22	1.818,395	1.336,74
Jefe administrativos de 2ª	1279,84		5,17	1,27	1.740,98	1.279,84
Oficial de 1ª	1.246,47		5,55	1,36	1.695,665	1.246,47
Oficial de 2ª	1.195,27		5,45	1,34	1.626,005	1.195,27
Auxiliares y telefonistas	1.166,58		5,57	1,37	1.586,93	1.166,58
B) Técnicos no titulados						
Encargado general	1.303,86		5,30	1,31	1.773,66	1.303,86
Delineante de 1ª, práctico de topografía, jefe de taller,	1.250,03		5,37	1,31	1.700,445	1.250,03
Delineante de 2ª	1.223,02		5,39	1,33	1.663,695	1.223,02
Practico de topografía de 2ª, contra maestre	1.223,02		5,39	1,33	1.663,695	1.223,02
Ayudante de topografía	1.166,58		5,57	1,37	1.586,93	1.166,58
Jefe de fabricación	1.303,86		5,30	1,31	1.773,66	1.303,86
Analista de 1ª	1.229,96		5,01	1,23	1.673,135	1.229,96
Analista de 2ª	1.198,46		5,29	1,30	1.630,295	1.198,46
Auxiliar de laboratorios	1.140,65		5,53	1,36	1.551,655	1.140,65
C) Personal mercantil						
Jefe de compras	1.275,74		5,41	1,33	1.735,415	1.275,74
Conserje, jefe de almacén	1.166,58		5,58	1,37	1.586,93	1.166,58
Ordenanza, portero, almacenero, vigilante, guarda jurado	1.140,65		5,53	1,36	1.551,655	1.140,65
Personal de limpieza (día)		35,98	5,27	1,30	1.474,225	1.079,79

Categoría Profesional	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Plus Actividad	Pagas Extras	Vacaciones
OPERARIOS						
A) Profesionales de oficio						
Capataz		40,15	5,60	1,36	1.645,245	1.205,05
Jefe de equipo (0,03 € más de su categoría)						
Pedrero barrenero		39,23	5,69	1,39	1.607,465	1.177,38
Hornero de horno intermitente		39,34	5,50	1,35	1.611,92	1.180,64
Auxiliar de pedrero barrenero, hornero de horno continuo, aux, de horno intermitente, molinero, conductor tractor + locomotora		38,42	5,57	1,37	1.573,65	1.152,60
Ensacador a mano		36,75	5,38	1,32	1.506,03	1.103,09
Tirahornos seleccionador, vigilante cable transportador, auxiliar molinero		37,62	5,48	1,34	1.540,345	1.128,21
B) Peonajes						
Peón especializado		36,76	5,39	1,32	1.505,805	1.102,92
Peón		35,98	5,27	1,30	1.474,225	1.079,79
C) Oficios auxiliares						
Oficial de 1ª		39,23	5,68	1,39	1.607,465	1.177,38
Oficial de 2ª		38,41	5,57	1,37	1.573,65	1.152,60
Ayudante u oficial de 3ª		37,62	5,48	1,34	1.540,345	1.128,21
Especialista		36,77	5,37	1,32	1.506,015	1.103,07

Otros Conceptos Económicos	
Plus actividad €/día efectivo	1,18
Plus distancia €/km	0,34
Plus distancia	0,28

Las Palmas

Categorías Profesionales	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Transporte Día	Pagas Extra (cada 1)	Vacaciones	Horas Extra (75%)	Hora Extras (100%)
Técnicos Titulados							
Titulado grado superior	29,58	93,74	13,89	3.199,08	3.196,67	38,02	43,46
Personal Titulado de Grado Medio							
Ayudante de ingeniero	29,58	54,92	13,88	2.492,98	2.398,30	27,20	31,08
Ayudante de técnico	29,58	54,92	13,88	2.492,98	2.398,30	27,20	31,08
Aparejador	29,58	54,92	13,88	2.492,98	2.398,30	27,20	31,08
Practicante ATS.	29,58	28,77	13,88	1.945,67	1.851,24	19,79	22,58
Ayudantes de obras	29,58	28,77	13,88	1.945,67	1.851,24	19,79	22,58
Encargado general	29,58	27,67	13,88	1.945,67	1.851,24	19,79	22,58
Delineante proyectista	29,58	37,67	13,88	2.131,41	2.036,72	25,18	28,76
Delineante de primera	29,58	20,02	13,88	1.737,78	1.643,10	16,90	19,27
Delineante de segunda	29,58	11,30	13,88	1.578,57	1.483,89	14,82	16,93
Calcador	29,58	8,33	13,88	1.510,66	1.415,96	13,96	15,95
Empleados Administrativos							
Jefe de primera	29,58	55,04	13,88	2.487,38	2.392,70	38,47	43,98
Jefe de segunda	29,58	43,78	13,88	2.255,54	2.160,86	23,99	27,44
Oficial de primera	29,58	37,76	13,88	2.123,20	2.028,51	25,18	28,76
Oficial de segunda	29,58	22,38	13,88	1.798,51	1.703,81	17,93	20,50
Auxiliar administrativo	29,58	11,85	13,88	1.582,74	1.488,04	14,96	17,08
Telefonista	29,58	8,33	13,88	1.474,94	1.380,25	13,82	15,86
Operarios							
Encargado de obras	29,58	21,75	13,88	1.792,01	1.697,34	17,75	20,29
Jefe de taller	29,58	21,75	13,88	1.792,01	1.697,34	17,75	20,29
Capataz	29,58	17,94	13,88	1.721,00	1.626,30	16,69	19,08
Contraamaestre	29,58	12,52	13,88	1.597,98	1.503,30	15,13	17,31
Oficial de 1º de oficio	29,58	12,52	13,88	1.597,98	1.503,30	15,13	17,31
Oficial de 2º de oficio	29,58	10,40	13,88	1.551,00	1.456,32	14,54	16,60
Estibador	29,58	10,40	13,88	1.551,00	1.456,32	14,54	16,60
Barrenero	29,58	10,40	13,88	1.551,00	1.456,32	14,54	16,60
Adornista	29,58	10,40	13,88	1.551,00	1.456,32	14,54	16,60
Oficial de 3º de oficio	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Ayudantes de Oficio	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Peón especial	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Peón ordinario	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Personal de limpieza	29,58	8,33	13,88	1.476,76	1.382,05	13,82	15,86

Categorías Profesionales	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Transporte Día	Pagas Extra (cada 1)	Vacaciones	Horas Extra (75%)	Hora Extras (100%)
Auxiliar técnico de obra	29,58	17,94	13,88	1.710,17	1.615,12	16,67	19,03
Auxiliar admvo de obra	29,58	17,94	13,88	1.710,17	1.615,12	16,67	19,03
Listero	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Almacenero	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Almacenero de obra	29,58	8,33	13,88	1.507,81	1.413,12	13,95	15,95
Conserje	29,58	10,50	13,88	1.551,87	1.457,18	14,56	16,66
Vigilante	29,58	10,50	13,88	1.551,87	1.457,18	14,56	16,66
Ordenanza	29,58	10,50	13,88	1.551,87	1.457,18	14,56	16,66
Cobrador	29,58	10,50	13,88	1.551,87	1.457,18	14,56	16,66
Enfermero	29,58	10,50	13,88	1.551,87	1.457,18	14,56	16,66
Aspirantes	25,59	6,85	16,03	1.350,29	1.240,95	10,32	11,81
Pinches	25,59	6,85	16,03	1.350,29	1.240,95	10,32	11,81
Botones	25,59	6,85	16,03	1.350,29	1.240,95	10,32	11,81

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	30,67
Media dieta	9,11
Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo €/mes	62,34
Kilometraje	0,26

Lérida

Categorías	Mensual	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Personal titulado grado superior	2.023,65		9,14	2.670,27
Personal titulado grado medio	1.824,91		9,14	2.405,11
Ayudante de obra (no título)	1.263,65		9,14	1.656,11
Cap.administrativo 1ª	1.461,97		9,14	1.920,73
Cap.administrativo 2ª	1.378,21		9,14	1.808,99
Encargado general	1.378,21		9,14	1.808,99
Encargado de fábrica o taller	1.378,21		9,14	1.808,99
Delineante superior	1.736,70		9,14	2.287,36
Delineante de 1ª	1.263,61		9,14	1.656,06
Delineante de 2ª	1.155,84		10,23	1.508,64
Práctico topógrafo	1.210,35		9,14	1.585,01
Oficial 1ª administrativo	1.316,00		9,14	1.725,96
Oficial 2ª administrativo	1.241,66		9,14	1.626,75

Categorías	Mensual	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Auxiliar administrativo	1.096,00		10,78	1.426,91
Telefonista	1.096,00		10,78	1.426,91
Conserje	1.109,76		9,80	1.448,68
Enfermero	1.086,65		9,59	1.418,49
Cobrador	1.086,65		9,59	1.418,49
Guarda jurado	1.086,65		9,59	1.418,49
Aspirante de Admón.	969,23		14,52	1.231,30

Categorías	Día	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Peón	29,22	12,96	6,81	1.444,53
Peón especialista	30,12	12,90	6,81	1.479,24
Oficial de 2ª	33,73	12,18	7,55	1.607,05
Oficial de 1ª	37,09	11,67	8,08	1.729,27
Encargado	42,99	10,63	9,14	1.944,55
capataz	41,01	10,63	9,14	1.861,20
Vigilante	29,22	12,71	6,81	1.437,60
Personal de limpieza	29,22	12,71	6,81	1.437,60

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	40,41
Media dieta	13,57
Kilometraje	0,41

Madrid

Tabla Retribuciones Mensuales				
Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.503,74	515,57	207,58	2.775,54
III	1.227,48	479,80	207,58	2.396,01
IV	1.198,12	479,01	207,58	2.361,41
V	1.121,67	460,24	207,58	2.239,17
VI	992,39	454,18	207,58	2.082,36
VII	974,71	392,13	207,58	1.939,82
VIII	951,23	386,36	207,58	1.902,15
IX	904,24	355,60	207,58	1.788,38
X	886,57	320,07	207,58	1.697,48

Tabla Retribuciones Diarias

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	33,82	22,70	9,61	2.015,40
VII	33,25	22,21	9,61	1.923,67
VIII	32,32	21,73	9,61	1.922,14
IX	30,78	20,25	9,61	1.801,40
X	29,91	20,20	9,61	1.745,02
XI	29,60	20,02	9,61	1.713,70

Tabla Retribuciones por Horas Extraordinarias

Niveles	Mensual 1º	Mensual 2º y sucesivas	Mensual Festivas	Diaria 1º	Diaria 2º y sucesivas	Diaria Festivas
II	12,29	15,35	19,22			
III	10,03	12,59	15,72			
IV	9,60	12,01	15,02			
V	8,66	10,81	13,54			
VI	7,46	9,38	11,65	7,23	9,02	11,29
VII	6,98	8,81	10,89	6,72	8,38	10,55
VIII	6,92	8,66	10,81	6,70	8,36	10,42
IX	6,31	7,86	9,86	6,12	7,63	9,60
X	5,94	7,46	9,38	5,69	7,18	8,96
XI				5,48	6,92	8,64

Tabla de Antigüedades Mensual

Niveles	1º Bienio	2 Bienios	2 Bien + 1 Quinquenio	2 Bien + 2 Quinquenio	2 Bien + 3 Quinquenio	2 Bien + 4 Quinquenio	2 Bien + 5 Quinquenio
II	21,61	43,24	73,49	103,75	134,00	164,28	194,52
III	17,30	34,59	58,83	83,04	107,30	131,52	155,73
IV	16,83	33,66	57,20	80,80	104,33	127,89	151,47
V	15,48	30,96	52,62	74,32	95,97	117,64	139,31
VI	13,45	26,86	45,70	64,50	83,29	102,13	120,93
VII	13,05	26,10	44,39	62,66	80,92	99,21	117,46
VIII	12,55	25,12	42,69	60,29	77,88	95,45	113,04
IX	11,67	23,37	39,70	56,06	72,44	88,80	105,14
X	11,10	22,21	37,75	53,29	68,84	84,40	99,93

Tabla de Antigüedades Diaria

Niveles	1º Bienio	2 Bienios	2 Bien + 1 Quinquenio	2 Bien + 2 Quinquenio	2 Bien + 3 Quinquenio	2 Bien + 4 Quinquenio	2 Bien + 5 Quinquenio
VI	0,44	0,87	1,52	2,12	2,72	3,34	3,94
VII	0,44	0,84	1,44	2,05	2,63	3,23	3,86
VIII	0,43	0,83	1,40	2,00	2,57	3,17	3,73
IX	0,40	0,78	1,30	1,81	2,37	2,92	3,44
X	0,37	0,74	1,24	1,75	2,24	2,78	3,30
XI	0,34	0,70	1,16	1,63	2,13	2,59	3,05

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	50,72
Media dieta	11,48

Málaga

Nivel	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras
II	1.727,98		1,12	9,90	2.816,47	20,88
III	1.503,00		1,12	9,90	2.449,75	18,14
IV	1.498,86		1,12	9,90	2.442,90	18,11
V	1.428,84		1,12	9,90	2.329,80	17,25
VI	1.373,93	44,98	1,12	9,90	2.210,57	16,56
VII	1.317,22	43,13	1,12	9,90	2.120,49	15,85
VIII	1.280,17	41,89	1,12	9,90	2.061,04	15,43
IX	1.258,24	41,20	1,12	9,90	2.025,94	15,15
X	1.239,00	40,56	1,12	9,90	1.993,58	14,93
XI		40,55	1,12	9,90	1.992,70	14,93

Jefes de Equipo

Nivel	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VIII	42,34	1,12	9,88	2.080,46
IX	41,59	1,12	9,88	2.043,75
X	40,96	1,12	9,88	2.013,12
XI	40,93	1,12	9,89	2.012,24

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	38,00
Media dieta	16,07
Kilometraje	0,30

Murcia

Categoría / Nivel	Salario Base Mes / Día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Kilometraje Mes	Kilometraje Día	Paga Extra (cada 1)
Cargos de alta dirección o alto Consejo, incluido en el Art. 7 de la ley de Contratos de Trabajo						
Nivel II	2.009,40	134,49		199,53		2.732,795
Personal titulado superior						
Nivel III	1.530,59	134,49		190,86		2.081,605
Personal titulado medio, jefe admvo. 1ª. encargado general de fábrica						
Nivel IV	1.456,36	134,49		190,86		1.980,65
Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general						
Nivel V	1.344,50	134,49		183,89		1.828,52
Jefe administración 2ª, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organ.. Científica de 2ª, jefe de compras						
Nivel VI	1.238,31	134,49		183,89		1.684,1
Oficial admvo 1ª, delineante de 1ª, técnico organiz. 1ª, jefe / encargado de taller, encargado sec. Laboratorio, escultor piedra y mármol						
Nivel VII	40,59	7,12	7,02		8,16	1.641,305
Delineante de 2ª, técnico de organiz. De 2ª, práctico topográfico 2ª, analista de 1ª, viajante, capataz, especialista de oficio						
Nivel VIII	39,82		7,02		8,16	1.631,245
Oficial Admvo 2ª, corredor, oficial 1ª, inspector de control, señalizador servicios, conductor, pedrero barretero, hornero horno intermitente						
Nivel IX	39,22		7,02	0,	8,16	1.606,085
Auxiliar Administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedor, conserje, oficial 2ª oficio, oficial 2ª conductor, maquinista, hornero d horno continuo, auxiliar pedrero barretero, molinero						
Nivel X	38,55		7,02		8,16	1.578,415
Auxiliar de laboratorio, enfermero, guarda jurado, ayudante de oficio, almacenero, especialista de 1ª, auxiliar molinero						
Nivel XI	37,90		7,02		8,16	1.552,755
Especialista de 2ª, peón especializado, ensacador a mano						

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	47,11
Media dieta	11,58
Ayuda de estudios	4,59
Kilometraje	0,34
Por hijo con una discapacidad psíquica superior al 33 %	45,44

Navarra

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Nivel II	2.445,23	646,66	76,22	4.032,71
Titulado superior				
Nivel III	2.006,62	543,34	76,22	3.342,57
Titulado medio				
Nivel IV	1.942,96	527,49	76,22	3.250,95
Encargado general				
Nivel V	1.742,97	477,38	76,22	2.930,76
Jefe administración de 2ª				
Nivel VI	1.495,18	416,35	76,22	2.534,62
Delineante de 1ª				
Nivel VII	1.468,27	413,71	76,22	2.494,72
Capataz				
Nivel VIII	1.435,69	416,75	76,22	2.454,88
Oficial 1ª				
Nivel IX	1.263,00	379,76	76,22	2.184,92
Oficial 2ª				
Nivel X	1.189,00	367,44	76,22	2.072,65
Especialista de 1ª				
Nivel XI	1.168,72	369,61	76,22	2.047,85
Peón especializado				

Retribución por hora efectiva de trabajo					
Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Paga Extra	Total Hora	Hora Extra
Nivel VI	9,32	2,59	0,47	12,40	23,92
Delineante de 1ª					
Nivel VII	9,16	2,58	0,47	12,21	23,52
Capataz					
Nivel VIII	8,96	2,59	0,47	12,02	23,09
Oficial 1ª					
Nivel IX	7,86	2,36	0,47	10,72	20,39
Oficial 2ª					
Nivel X	9,82	2,29	0,47	10,18	19,28
Especialista de 1ª					
Nivel XI	7,27	2,30	0,48	10,07	19,01
Peón especializado					

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	43,21
Media dieta	17,83
Kilometraje	0,41

Orense

Categorías	Salario Base Mes	Plus Actividad Mes	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Horas Extras
Titulado superior	1.240,49	316,19	13,84	1.477,29	13,23
Titulado medio, jefe de 1ª administrativo	1.234,99	310,77	13,72	1.472,98	13,23
Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general	1.229,00	304,69	13,60	1.468,21	13,23
Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, jefe de compras, encargado de taller	1.223,42	299,25	13,50	1.463,90	13,23
Oficial de 1ª administrativo, delineante de 1ª, encargado de obra	1.217,44	293,20	13,36	1.459,16	13,23
Oficial de 2ª administrativo, delineante de 2ª, práctico de topografía de 2ª, capataz	1.195,52	271,26	12,98	1.441,89	12,58
Auxiliar administrativo o técnico oficial 1ª de oficio	1.179,00	254,76	12,66	1.429,26	12,21
Listero, ayudante de topografía, oficial 2ª de oficio, conserje	1.161,99	237,72	12,39	1.415,49	11,73
Vigilante, enfermero, almacenero, guarda jurado, ayudante de oficio	1.145,00	220,73	12,06	1.402,14	11,07
Peones especializados	1.128,03	203,74	11,75	1.373,61	10,65
Peones ordinarios	1.110,48	186,20	11,50	1.359,83	10,24

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	35,41
Media dieta	15,07

Palencia

Niveles	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Horas Extras
Nivel II	36,88	15,07	7,86	1.361,01	13,32
Titulado superior					
Nivel III	36,12	14,89	7,52	1.337,43	13,21
Titulado medio					
Nivel IV	35,73	13,95	7,51	1.321,80	13,12
Jefe de personal					
Nivel V	34,63	14,51	7,32	1.287,81	13,04
Jefe administración de 2ª					
Nivel VI	33,90	14,30	7,23	1.260,65	12,96
Oficial administración 1ª					
Nivel VII	33,11	14,09	7,13	1.241,06	12,84
Capataz					
Nivel VIII	32,43	13,86	7,02	1.211,17	12,76
Oficial 1ª					
Nivel IX	31,73	13,67	6,93	1.182,02	12,67
Oficial 2ª					
Nivel X	31,00	13,46	6,81	1.156,24	12,56
Oficial 3ª					
Nivel XI	30,24	13,25	6,72	1.128,43	12,46
Peón especializado					

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	34,10
Media dieta	13,88
Antigüedad para todos los niveles	122,88
Kilometraje	0,21

La Rioja

Nivel	Salario Base Día	Salario Base Mes	Plus Actividad	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Plus Lineal
II		2.127,74	2.482,75	2.763,99	1.073,62
III		1.925,62	2.482,75	2.501,93	1.073,62
IV		1.844,14	2.482,75	2.396,26	1.073,62
V		1.734,99	2.482,75	2.254,74	1.073,62
VI		1.522,67	2.482,75	1.979,45	1.073,62
VII		1.445,70	2.482,75	1.879,63	1.073,62
VIII	45,53	1.386,98	2.482,75	1.803,47	1.073,62
IX	41,62	1.268,02	2.482,75	1.649,23	1.073,62
X	40,32	1.228,34	2.482,75	1.597,80	1.073,62
XI	37,99	1.157,68	2.482,75	1.506,15	1.073,62

Otros Conceptos Económicos

Plus de transporte	4,41
--------------------	------

Sevilla

Nivel	Salario Mes	Salario Día	Pagas y Vacaciones	Plus Actividad	Plus Transporte
II Personal titulado superior	1.406,96	46,89	1.406,88	3,70	4,04
III Personal titulado medio	1.359,75	45,32	1.359,73	3,85	4,21
IV Jefe de personal, encargado general	1.328,97	44,30	1.329,09	3,95	4,32
V Jefe administrativo 2ª, encargado general de obra, jefe de compras	1.300,38	43,35	1.300,36	3,98	4,36
VI Oficial 1ª administrativo, encargado taller, encargado secc. Laboratorio	1.272,16	42,40	1.272,24	4,00	4,38
VII Viajante, capataz	1.244,76	41,50	1.244,74	4,00	4,38
VIII Oficial de 2ª Administrativo, oficial 1ª de oficio, pedrero, barrenero, hornero horno intermitente	1.215,59	40,52	1.215,52	4,06	4,43
IX Auxiliar Administrativo, auxiliar pedrero, barrenero, hornero horno continuo, auxiliar hornero intermitente, molinero, oficial 2ª de oficio, conductor de tractor, listero	1.187,07	39,57	1.187,16	4,09	4,46
X Tirahornos, vigilante cable transportador, auxiliar molinero, ayudante, oficial 3ª de oficio, almacenero, guarda jurado, cadena de placas y molduras, ensacador de paletizadora, mezclador	1.158,66	38,63	1.158,50	4,12	4,49
XI Ensacador a mano, especialista	1.129,80	37,66	1.129,61	4,12	4,50

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	32,13
Media dieta	15,16
Ayuda de estudios	
E.S.O	5,14
Bachillerato	10,29
F.P.	10,29
Prima de colaboración	
Por ton. de yeso molido	0,60
Por ton. de cal de yeso	0,73
Por ton. de escayola	1,20

Tenerife

Categorías	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras 100%	Horas Extra 75%
Grupo II						
Empleado Titulado Superior						
Grado sup. experiencia < 2 a	1.714,53	1.464,21		3.740,19	52,25	45,72
Grado sup. experiencia > 2 a	1.832,77	1.561,25		3.993,04	55,78	48,82
Empleado Titulado Medio						
Aparejador, ayudante ingen. con exp < 2ª	998,95	589,08	218,91	1.865,15	26,09	22,84
Aparejador, ayudante ingen. con exp > 2ª	1.349,46	823,06	269,41	2.576,09	35,78	31,31
A.T.S. con exp. < 2ª	932,27	512,39	198,54	1.682,16	23,69	20,73
A.T.S. con exp. > 2ª	998,95	589,08	218,91	1.865,15	26,09	22,84
Grupo III						
Empleados Técnicos						
Ayudante obra						
Encargado general	998,95	589,08	218,91	1.865,15	26,09	22,84
Delineante proyectista	998,95	589,08	218,91	1.865,15	26,09	22,84
Delineante de 1ª	1.115,89	657,37	245,30	2.104,70	29,20	25,55
Delineante de 2ª	931,89	436,24	187,67	1.584,28	22,39	19,59
Calcador	935,63	285,89	166,81	1.398,84	19,84	17,36
Empleados Administrativos						
Jefe de 1ª						
Jefe de 2ª	1.349,46	823,06	269,41	2.576,09	35,78	31,31
Oficial de 1ª	1.335,29	702,69	262,82	2.260,18	33,03	28,90
Oficial de 2ª	1.115,89	657,37	245,30	2.104,70	29,20	25,55
Auxiliar administrativo	932,27	512,39	198,54	1.682,16	23,69	20,73
Telefonista	931,04	261,75	162,75	1.359,97	19,46	17,04

Categorías	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras 100%	Horas Extra 75%
Subalternos						
Conserje 12 h *						
Vigilante 12 h *	930,91	239,25	159,36	1.325,08	19,06	16,67
Cobrador	930,91	239,25	159,36	1.325,08	19,06	16,67
Ordenanza	930,91	239,25	159,36	1.325,08	19,06	16,67
Enfermero	930,91	239,25	159,36	1.325,08	19,06	16,67
RETRIBUCIONES DIARIAS						
Grupo III						
Empleados Técnicos y Administrativos						
Auxil. técnico de obra	31,05	20,96	9,63	1.651,51	22,86	19,99
Auxil. admo. de obra	31,05	20,96	9,63	1.651,51	22,86	16,91
Listero	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,91
Almacenero	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,91
Almacenero de obra	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,90
Grupo IV						
Operarios						
Encargado de obra	31,10	24,79	10,18	1.761,61	24,24	21,21
Jefe de taller	31,10	24,79	10,18	1.761,61	24,24	20,03
Capataz	31,05	21,11	9,63	1.651,51	22,89	17,61
Modelista	31,02	13,45	8,54	1.431,71	20,12	17,61
Contramaestre	31,02	13,45	8,54	1.431,71	20,12	17,61
Oficial de 1ª	31,02	13,45	8,54	1.431,71	20,12	17,26
Oficial de 2ª	31,02	12,32	8,37	1.399,76	19,73	16,91
Oficial de 3ª, ayudante	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	17,26
Estibador	31,02	12,32	8,37	1.399,76	19,73	17,26
Barrenero	31,02	12,32	8,37	1.399,76	19,73	17,13
Adornista	31,02	11,93	8,33	1.387,07	19,58	16,91
Peón especializado	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,91
Peón	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,91
Personal limpieza	31,02	11,19	8,20	1.367,27	19,31	16,90

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	21,86
Media dieta	9,21
Kilometraje	0,28

Teruel

Nivel / Categoría	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Complemento Antigüedad
II Titulado superior	58,59	4,73	2.345,65	245,74
III Titulado medio	54,03	4,73	2.161,93	245,74
IV Encargado general	52,68	4,73	2.108,79	245,74
V Encargado de obra	50,35	4,73	2.015,33	245,74
VI Encargado, administ. de 1ª	44,83	4,73	1.794,47	245,74
VII Capataz	43,71	4,73	1.750,29	245,74
VIII Oficial de 1ª	42,58	4,73	1.704,19	245,74
IX Oficial de 2ª	38,97	4,73	1.560,16	245,74
X Ayudante	38,48	4,73	1.540,30	245,74
XI Peón especialista	37,48	4,73	1.500,62	245,74

Otros Conceptos Económicos

Dieta Completa	38,02
Media Dieta	13,60
Horas Extras Niveles de II al VIII	8,84
Kilometraje	0,32

Toledo

Niveles Diarios

Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	37,96	6,38	4,32	1.633,04
VII	36,95	6,01	4,07	1.586,70
VIII	35,97	5,64	3,75	1.543,47
IX	34,61	5,09	3,40	1.497,33
X	34,42	4,89	3,21	1.476,20
XI	33,75	4,73	3,09	1.443,66

Niveles Mensuales

Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.212,71	221,04	172,03	1.757,27
III	1.199,74	210,13	150,19	1.730,07
IV	1.187,48	186,68	130,68	1.706,29
V	1.175,38	176,54	122,82	1.686,59
VI	1.139,13	162,23	111,66	1.631,84
VII	1.108,59	152,76	104,10	1.586,70
VIII	1.079,37	143,19	96,45	1.536,72
IX	1.062,83	132,38	89,98	1.517,04
X	1.046,67	125,99	87,52	1.493,02

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	36,16
Media dieta	18,35

Valencia

Retribución Mensual				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.553,64	568,32	113,63	2.693,64
III	1.206,10	447,84	113,63	2.094,35
IV	1.160,93	437,40	113,63	2.021,57
V	1.090,25	406,14	113,63	1.891,00

Retribución Diaria				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	34,26	17,24	113,63	1.844,96
VII	33,58	16,55	113,63	1.796,36
VIII	32,67	16,28	113,63	1.751,35
IX	31,55	15,25	113,63	1.676,74
X	31,41	14,26	113,63	1.638,53
XI	31,41	14,26	113,63	1.638,53

Contratos de Formación				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Persona trabajadora	23,98	11,59	113,63	1.274,32

Otros Conceptos Económicos		
Dieta Completa	54,07	
Media Dieta	11,98	
Oficiales 1ª y 2ª €/semana	2,72	
Ayudantes y peones especializados €/semana	1,67	
Kilometraje	0,29	
Plus de Distancia	0,29	
Plus de Transporte €/mes	113,63	
Horas Extraordinarias	Dos Primeras	Festivos
Oficial 1ª	11,63	19,75
Oficial 2ª	11,16	18,90
Ayudante y peón especializado	10,91	18,42
Peón Ordinario	10,85	18,35

Vizcaya

Categoría, Grupo y Tarifa	Salario Base Día	Plus Actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Hora
Personal titulado							
1: Arquitecto, ingeniero, licenciado	37,26	61,72	2.457,43	3.372,05	1.512,15	31,48	35,90
2: Aparejador, perito indus.facult. Minas, ayudante ingeniería	35,46	55,52	2.248,17	3.259,45	1.463,58	29,16	33,22
2: Grad.Social, ATS, practicante	33,62	49,55	2.053,68	3.144,97	1.467,22	27,04	30,83
Empleados							
A: Técnicos							
3: Encargado general	33,62	54,04	2.162,04	3.147,74	1.419,60	28,09	32,07
4: Delin., proyec.jefe taller	32,71	51,23	2.062,85	3.021,34	1.421,90	26,99	30,70
4: Delin.1ª, tec. organ,1ª	30,48	51,31	1.977,83	2.891,63	1.331,30	26,20	29,89
4: Delin. 2ª, tec. organ. 2ª	30,06	46,97	1.878,30	2.831,98	1.340,97	24,65	28,17
7: Calgador	28,90	44,50	1.759,95	2.627,82	1.504,72	18,84	21,48
B: Administrativos							
3: Jefe de 1ª	33,62	49,55	2.053,68	3.144,97	1.467,22	27,04	30,83
3: Jefe de 2ª	31,09	52,31	2.036,02	2.976,71	1.357,29	26,46	30,18
3: Jefe de personal	33,62	58,38	2.266,65	3.144,62	1.388,22	29,24	33,35
5: Oficial de 1ª	30,48	48,73	1.937,24	2.915,00	1.339,48	25,58	29,16
5: Oficial de 2ª	28,64	48,57	1.893,60	2.829,78	1.393,38	18,67	27,00
7: Auxiliar de 1ª	27,55	48,09	1.898,49	2.799,88	1.433,47	18,67	24,76
7: Auxiliar de 2ª	29,03	38,23	1.768,90	2.633,52	1.509,85	18,67	21,27
7: Telefonista	29,00	36,55	1.667,42	2.535,31	1.441,03	18,40	20,97
C: Subalternos							
6: Conserje, cobrador, ordenanza, portero, enfermero	56,68	46,61	1.869,45	2.780,52	1.318,66	18,48	24,20
Oficios Clásicos							
4: Encargado	32,71	51,23	2.062,85	3.021,34	1.421,90	26,99	30,70
8: Jefe de equipo	31,97	50,95	2.052,04	2.945,85	1.423,65	18,67	28,85
8: Oficial de 1º	29,53	47,11	1.866,18	2.770,73	1.308,68	24,64	28,09
8: Oficial de 2ª	28,90	43,75	1.742,03	2.736,76	1.308,07	18,38	25,68
9: Oficial de 3ª, Ayud.	27,15	46,12	1.829,58	2.774,32	1.314,70	18,67	24,44
9: Peón Especializado	27,33	45,67	1.796,84	2.643,64	1.301,60	18,67	24,24
10: Peón Ordinario	26,66	44,99	1.767,89	2.517,37	1.290,86	18,67	22,18

Categoría, Grupo y Tarifa	Salario Base Día	Plus Actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Hora
Oficios Auxiliares							
6: Listero	26,53	45,04	1.763,87	2.731,73	1.283,76	18,67	24,44
6: Almacenero	27,50	47,39	1.855,46	2.771,01	1.290,59	18,67	24,72
6: Guarda Jurado, vigilante	27,50	47,39	1.855,46	2.771,01	1.290,59	18,67	24,72
10: Operario de limpieza	26,66	44,99	1.767,89	2.517,37	1.290,86	18,67	22,18

Otros Conceptos Económicos	
Plus distancia	0,35
Dieta completa	53,97
Media dieta	14,01
Jubilación Anticipada Voluntaria	
A los 63 años de edad	5.673,74
A los 64 años de edad	4.053,36

Zaragoza

Nivel	Salario Mes	Salario Día	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones
Nivel II	2.884,95		13,33	2,89	4.084,54
Nivel III	2.250,13		13,33	2,89	3.261,39
Nivel IV	2.151,32		13,33	2,89	3.133,25
Nivel V	1.952,40		13,33	2,89	2.875,32
Nivel VI	1.523,49	50,78	13,35	2,89	2.283,23
Nivel VII	1.445,72	48,20	13,35	2,89	2.183,12
Nivel VIII	1.387,84	46,27	13,35	2,89	2.107,41
Nivel IX	1.268,40	42,27	13,35	2,89	1.952,18
Nivel X	1.228,96	40,96	13,35	2,89	1.900,90
Nivel XI	1.158,93	38,64	13,35	2,89	1.809,54

Horas Extraordinarias Normales									
Nivel	Sin Antigüedad	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
Nivel VI	23,13	24,28	25,44	27,06	28,68	30,31	31,92	33,53	35,14
Nivel VII	21,99	23,09	24,20	25,72	27,27	28,81	30,36	31,88	33,43
Nivel VIII	21,14	22,19	23,26	24,74	26,23	27,68	29,18	30,65	32,15
Nivel IX	19,41	20,37	21,34	22,68	24,08	25,43	26,78	28,14	29,49
Nivel X	18,82	19,76	20,71	22,02	23,32	24,67	25,97	27,28	28,60
Nivel XI	17,80	18,70	19,58	20,84	22,09	23,34	24,59	25,82	27,07

Horas Extraordinarias Festivas									
Nivel	Sin Antigüedad	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
Nivel VI	26,43	27,74	29,06	30,92	32,74	34,60	36,44	38,30	40,12
Nivel VII	25,15	26,41	27,65	29,42	31,18	32,95	34,73	36,46	38,23
Nivel VIII	24,16	25,36	26,56	28,25	29,93	31,64	33,32	35,02	36,72
Nivel IX	22,16	23,26	24,39	25,94	27,48	29,04	30,60	32,15	33,69
Nivel X	21,51	22,58	23,67	25,18	26,67	28,18	29,69	31,18	32,71
Nivel XI	20,33	21,37	22,39	23,81	25,23	26,66	28,07	29,52	30,93

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	
1ª semana desplazamiento €/día	55,79
A partir del 8º día €/día	49,35
Si puede pernoctar en casa €/día	18,32

ANEXO V

Tablas Salariales para 2024

Alicante

Categorías Profesionales	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Vacaciones	Pagas Extras (todas)
Administrativos					
Jefe de oficina	1.516,18	7,94	7,61	1.690,66	3.032,35
Oficial Administrativo	1.379,98	7,94	7,61	1.554,47	2.759,96
Auxiliar Administrativo	1.293,24	7,94	7,61	1.467,74	2.586,50
Operarios					
Oficial de primera	46,46	7,93	7,61	1.568,47	2.787,95
Oficial de segunda	46,28	7,93	7,61	1.562,91	2.776,85
Ayudante	45,60	7,93	7,61	1.542,56	2.736,16
Especialista	45,18	7,93	7,61	1.529,98	2.710,98
Peón	45,09	7,93	7,61	1.527,02	2.705,06

Otros conceptos económicos	
Media dieta	16,45
Kilometraje	0,33
Ayuda de estudios	117,20
Premios de jubilación de 63 a 64 años:	
. - a los 63 años	3.207,09
. - a los 64 años	2.960,39

Almería

Nivel	Salario Base Mes	Salario Base día	Pagas Extras y Vacaciones (cada una)	Plus Actividad	Plus Transporte
II	1.747,73		2.521,50	8,96	9,13
III	1.364,44		1.981,93	8,96	9,13
IV	1.328,32		1.931,05	8,96	9,13
V	1.258,37		1.832,61	8,96	9,13
VI	1.194,77	39,81	1.747,05	8,96	9,13
VII	1.152,80	38,43	1.688,47	8,96	9,13
VIII	1.133,99	37,78	1.660,61	8,96	9,13
IX	1.110,85	37,00	1.627,83	8,96	9,13
X	1.090,61	36,32	1.598,55	8,96	9,13
XI	1.076,86	35,65	1.571,33	8,96	9,13

Otros conceptos económicos	
Dieta Completa	40,59
Media Dieta	13,24
Kilometraje	0,30

Asturias

Nivel	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Vacaciones (día)	Vacaciones año (* 365)	Verano (día)	Verano año (*181)	Navidad (día)	Navidad año (*181)
II	70,51	9,47	8,78	3.206,05	17,66	3.197,03	17,47	3.162,33
III	57,80	9,47	7,33	2.673,85	14,73	2.666,43	14,57	2.637,50
IV	56,21	9,47	7,16	2.613,03	14,40	2.605,76	14,24	2.577,53
V	53,58	9,47	6,86	2.500,79	13,78	2.493,80	13,63	2.466,76
VI	50,67	9,47	6,56	2.394,45	13,20	2.387,79	13,05	2.361,91
VII	49,75	9,47	6,34	2.316,21	12,76	2.309,81	12,62	2.284,78
VIII	48,18	9,47	6,20	2.264,98	12,48	2.258,70	12,34	2.234,21
IX	46,04	9,47	5,99	2.184,66	12,04	2.178,64	11,90	2.155,05
X	44,55	9,47	5,90	2.155,21	11,87	2.149,22	11,74	2.125,94
XI	43,95	9,47	5,80	2.113,79	11,64	2.107,94	11,52	2.085,08

Otros Conceptos Económicos

Dieta Completa	42,01
Media Dieta	10,13
Kilometraje	0,40

Horas Extraordinarias por Categorías Profesionales

Titulado medio	22,83
Jefe de personal	21,35
Encargado general	18,82
Encargado de obra	16,46
Oficial de 1ª administrativo	14,96
Oficial de 2ª administrativo	14,30
Auxiliar administrativo	13,85
Listero y almacenero	13,28
Capataz	15,21
Oficial de 1º de oficio	14,57
Oficial de 2º de oficio	14,16
Ayudante	13,48
Peón especializado	13,48
Peón ordinario	13,23

En este último caso puede optar por esta indemnización o por la establecida en el apartado 2º del Art. 38 a) II del Convenio de Construcción de Asturias al que nos remitimos.

Baleares

Categoría profesional	Salario Base (mes o día)	Plus Extrasalarial Día	Pagas y vacaciones (cada una)
A: Técnicos			
Arquitecto e ingeniero	4.317,77	3,05	4.399,51
Ayudante, ingeniero, aparejador y perito	3.354,60	3,05	3.418,07
Practicante	2.597,33	3,05	2.641,59
B: Técnicos no titulados			
Ayudante de obra	2.826,52	3,05	2.880,02
Encargado general	2.643,78	3,05	2.693,86
Delineante superior, proyectista	2.291,69	3,05	2.335,09
Delineante de 1ª	2.090,67	3,05	2.130,25
Delineante de 2ª	1.945,82	3,05	1.982,62
Calcdor	1.426,96	3,05	1.453,96
C: Administrativos			
Jefe de 1ª	2.710,26	3,05	2.761,54
Jefe de 2ª	2.564,11	3,05	2.612,61
Oficial de 1ª	2.148,16	3,05	2.188,88
Oficial de 2ª	1.945,82	3,05	1.982,62
Auxiliar	1.426,96	3,05	1.453,96
Telefonista	1.289,36	3,32	1.313,76
Subalternos			
Conserje y cobrador	1.466,65	3,05	1.494,42
Ordenanza y enfermero	1.347,66	3,05	1.373,17
Administrativos de Obra	0,00	0,00	0,00
Auxiliar técnico y administrativo de obra	53,10	3,05	1.623,67
Listero	51,51	3,05	1.574,78
Operadores			
Encargado de obra	75,27	3,05	2.300,88
Modelista y dorador	69,32	3,05	2.117,91
Encargado de taller, contraamaestre y capataz	65,46	3,05	2.001,88
Jefe de equipo	65,18	3,05	1.992,90
Entibador	63,19	3,05	1.931,44
Oficial de 1ª	59,26	3,05	1.811,58
Oficial de 2ª	52,50	3,05	1.604,98
Ayudante (oficial de 3ª)	50,88	3,05	1.554,98
Peón especialista	49,19	3,05	1.503,25
Peón	47,51	3,05	1.452,18
Guarda jurado y vigilante	50,96	3,05	1.557,00
Limpiador / a	40,59	3,34	1.240,52

Otros conceptos económicos

Dieta Completa	29,87
Media Dieta	8,31
Kilometraje	0,29

Barcelona: Retribución Diaria

	Salario Base	Plus Actividad	Total día trabajado	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Completa	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Mes
Personal de Fabricación					
Encargado de sección	36,99	27,79	64,78	2.339,93	584,98
Capataz de sección	36,99	27,79	64,78	2.339,93	584,98
Chofer camión exterior	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Chofer camión interior	36,99	22,76	59,73	2.226,84	556,71
Listero	36,99	27,79	64,78	2.339,93	584,98
Basculero-pesador	36,99	21,75	58,72	2.204,22	551,06
Horneo de continuo	36,99	28,79	65,78	2.362,52	590,63
Ayudante hornero	36,99	21,75	58,72	2.204,22	551,06
Triturador-hidratador	36,99	27,79	64,78	2.339,93	584,98
Palista	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Gruista	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Barrenero – tirador	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Mecánico	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Electricista	36,99	32,91	69,89	2.454,86	613,71
Ayudante	36,99	21,75	58,72	2.204,22	551,06
Manipuladores	36,99	21,75	58,72	2.204,22	551,06
Ensac. Palet, máquina automática	36,99	25,12	62,11	2.279,95	569,99
Paletizador – ensaca-dor	36,99	21,75	58,72	2.204,22	551,06
Peón	36,99	20,74	57,73	2.181,61	545,40
Técnicos y Administrativos					
Titulado superior	55,20	45,33	100,53	3.579,45	894,86
Titulado medio	46,31	43,82	90,12	3.132,41	783,10
Jefe de departamento	46,31	33,73	80,03	2.905,72	726,43
Jefe de sección	40,63	37,33	77,95	2.723,54	680,89
Jefe de taller	40,63	37,33	77,95	2.723,54	680,89
Delineantes y dibujantes	36,99	42,89	79,87	2.679,06	669,77
Encargado general	46,31	33,73	80,03	2.905,72	726,43
Contra maestre	36,99	27,79	64,78	2.339,19	584,80
Oficial. 1ª Admón. y ventas	36,99	37,86	74,83	2.566,03	641,51
Oficial. 2ª Admón. y ventas	36,99	32,91	69,89	2.454,57	613,64
Laborante	36,99	22,76	59,73	2.226,84	556,71
Aux. laborante	36,99	21,98	58,97	2.209,59	552,40
Viajante-vendedor	36,99	27,79	64,78	2.339,19	584,80
Auxiliar administrativo	36,99	21,98	58,97	2.209,59	552,40

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	46,33
Media dieta	15,18
Kilometraje	0,38
Ayuda de estudios	407,06

Burgos

Categorías	Salario base	Pagas y vacaciones (cada una)	Plus extrasalarial
Salario mensual			
Nivel II	2.322,19	3.144,89	7,59
Nivel III	2.165,78	2.935,83	7,59
Nivel IV	2.042,09	2.770,47	7,59
Nivel V	1.715,89	2.334,44	7,59
Salario diario			
Nivel VI	52,06	2.134,08	7,59
Nivel VII	50,15	2.057,21	7,59
Nivel VIII	48,25	1.980,34	7,59
Nivel IX	46,69	1.918,75	7,59
Nivel X	44,81	1.842,59	7,59
Nivel XI	44,07	1.811,46	7,59

Otros conceptos económicos

Dieta completa	42,66
Media dieta	24,38

Cádiz

Nivel	Salario Base Día	Plus extrasalarial día	Plus actividad día	Pagas y vacaciones (cada una)
II	76,01	8,15	4,23	3.549,06
III	54,71	8,15	4,23	2.555,30
IV	53,32	8,15	4,23	2.489,90
V	51,66	8,15	4,23	2.413,75
VI	47,90	8,15	4,23	2.237,60
VII	45,22	8,15	4,23	2.110,69
VIII	44,38	8,15	4,23	2.073,01
IX	43,13	8,15	4,23	2.014,54
X	42,06	8,15	4,23	1.962,98
XI	41,35	8,15	4,23	1.930,70

Horas extraordinarias
(Según antigüedad consolidada al 21/11/1996)

Nivel	Sin antig.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
II	30,05	30,70	32,16	34,20	36,24	38,31	40,35
III	21,50	21,98	23,02	24,49	25,96	27,41	28,88
IV	21,00	21,47	22,50	23,91	25,34	26,78	28,20
V	20,22	20,65	21,62	23,01	24,39	25,76	27,14
VI	18,60	19,01	19,90	21,17	22,43	23,71	24,97
VII	17,60	18,00	18,85	20,04	21,25	22,45	23,65
VIII	17,17	17,56	18,39	19,56	20,74	21,92	23,06
IX	16,54	16,91	17,70	18,83	19,96	21,08	22,22
X	16,09	16,44	17,21	18,32	19,42	20,50	21,60
XI	15,52	15,86	16,60	17,66	18,71	19,77	20,83

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	47,38
Media dieta	16,31

Cantabria

Nivel / Categoría	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Vacaciones Mes	Vacaciones Día	Pagos Extras Mes (cada 1)	Pagos Extra Día (cada 1)	Horas Extras 75%	Horas Extras 125 %
II Personal titulado superior	2.048,43		853,93		2.582,38		2.645,65			
III Personal titulado medio	1.497,24		724,87		2.092,88		2.156,11			
IV Jefe de personal	1.247,49		627,40		1.951,70		2.015,00			
V Jefe admvo. de segunda	1.228,98		540,08		1.893,13		1.956,40			
VI Ofic. Adm. 1º, encarg., jefe taller	1.222,58	40,56	433,33	20,46	1.847,10	1.854,25	1.910,38	1.916,54	23,69	30,46
VII Delineante 2º, capataz	1.185,98	39,39	433,33	20,46	1.774,30	1.781,72	1.837,49	1.842,95	23,07	29,68
VIII Ofic. admvo. Of. de 1º de oficio	1.165,33	38,75	433,33	20,46	1.763,28	1.765,81	1.826,44	1.829,30	22,82	29,34
IX Aux. admvo. Of. de 2º de oficio	1.126,42	37,46	433,33	20,46	1.686,40	1.688,34	1.749,57	1.751,80	22,17	28,50
X Ayudante de oficio		36,38		20,46		1.647,48		1.708,97	21,68	27,88
XI Peón especializado		36,19		20,46		1.621,73		1.685,06	21,55	27,71

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	41,06
Media dieta	13,46
Plus distancia	0,28

Castellón

Niveles	Salario Base	Plus Transporte	Pagas Extras (cada una)	Vacaciones
II	1.394,43	136,03	2.091,645	1.394,43
III	1.367,27	136,03	2.050,905	1.367,27
IV	1.340,06	136,03	2.010,09	1.340,06
V	1.312,93	136,03	1.969,395	1.312,93
VI	1.285,69	136,03	1.928,535	1.285,69
VII	1.258,51	136,03	1.887,765	1.258,51
VIII	1.231,26	136,03	1.846,89	1.231,26
IX	1.204,09	136,03	1.806,135	1.204,09
X	1.176,85	136,03	1.765,275	1.176,85
XI	1.148,59	136,03	1.722,885	1.148,59

Tabla de Antigüedad

Porcentaje	XII	XI	X	IX	VIII
5%	44,03	45,27	46,54	47,86	49,10
10%	88,02	90,55	93,15	95,70	98,27
17%	149,67	152,01	158,29	162,68	166,97
24%	211,28	217,38	223,53	229,63	235,72
31%	272,95	280,82	288,71	297,80	304,47
38%	335,53	344,25	353,95	363,77	373,23
45%	397,85	407,65	419,06	430,52	441,97
50%	440,20	452,94	465,64	478,38	491,12

Otros Conceptos Económicos

Plus actividad	5,18
Dieta completa €/día	38,56
Media dieta €/día	14,11
Plus distancia	0,20

Córdoba

Nivel / Categoría	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Pagas Extras (cada una)	Vacaciones
II Personal técnico superior	2.013,72		17,14	2.013,72	2.527,80
III T. titulado medio, jefe admvo. 1º	1.727,58		17,14	1.727,57	2.241,65
IV Encargado general	1.658,88		17,14	1.658,88	2.172,96
V Jefe admto. 2º	1.584,94		17,14	1.584,94	2.099,02
VI Encargado obra, oficial admto. 1º	1.488,84		17,14	1.488,85	2.002,92
VII Delineante	1.389,96	46,28	17,14	1.389,96	1.904,04
VIII Oficial administrativo 2º	1.337,55	44,55	17,14	1.337,56	1.851,63
IX Auxiliar administrativo	1.296,89	43,17	17,14	1.296,88	1.810,96
X Especialista		41,96	17,14	1.258,63	1.772,71
XI Peón especialista		41,12	17,14	1.233,56	1.747,64

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	44,41
Media dieta	16,76
Plus distancia	0,35
Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo	110,36

Cuenca

Categoría y Nivel	Salario Base Día	Plus actividad día	Plus extrasalarial día	Vacaciones y extras (cada una)
Nivel II	50,30	1,17	5,89	2.212,63
Personal titulado superior				
Señalizador de servicios				
Nivel III Personal titulado medio,	49,51	1,17	5,89	2.178,54
Jefe administrativo. de 1ª				
Jefe sección organización 1ª				
Nivel IV	48,18	1,17	5,89	2.119,11
Jefe de personal				
Ayudante de obra				
Encargado general fabrica				
Encargado general				

Categoría y Nivel	Salario Base Día	Plus actividad día	Plus extrasalarial día	Vacaciones y extras (cada una)
Nivel V	46,92	1,17	5,89	2.063,31
Jefe administración de 2ª				
Delineante superior				
Encargado gnral de obras				
Jefe secc.org.cientif				
Jefe de compras				
Nivel VI	45,61	1,17	5,89	2.006,85
Oficial administrativo 1ª				
Delineante de 1ª				
Técnico organiz. de 1ª				
Jefe o encargado taller				
Encargado secc. laboratorio				
Escultor de Piedra y mármol				
Practico de topografía de 1ª				
Nivel VII	43,85	1,17	5,89	1.930,02
Delineante de 2ª				
Técnico organiz. 2ª				
Practico topográfico 2ª				
Analista de 1ª				
Viajante				
Capataz				
Especialista de oficio				
Nivel VIII	43,65	1,17	5,89	1.920,64
Oficial administrativo 2ª				
Corredor				
Oficial 1ª de oficio				
Inspector de control				
Señalizador de servicios				
Analista de 2ª				
Nivel IX	41,95	1,17	5,89	1.845,20
Auxiliar administrativo				
Ayudante topográfico				
Auxiliar de organización				
Vendedores				
Conserjes				
Oficial 2ª de oficio				
Nivel X	40,37	1,17	5,89	1.776,39
Auxiliar de laboratorio				
Vigilante almacenero				
Enfermero				
Cobrador				
Guarda jurado				
Especialista de 1ª				
Ayudante de oficio				
Nivel XI	39,29	1,17	5,89	1.723,18
Especialista de 2ª				
Peón especializado				

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	31,66
Media dieta	12,67

Horas Extraordinarias												
Nivel	Sin Antigüedad	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años
II	13,03	13,68	14,00	14,36	14,59	14,77	15,00	15,19	15,43	15,35	15,21	-
III	12,81	13,45	13,78	14,11	14,28	14,46	14,63	14,79	15,00	14,95	14,88	15,06
IV	12,47	13,09	13,40	13,71	13,89	14,06	14,23	14,40	14,59	14,57	14,47	14,65
V	12,13	12,75	13,04	13,37	13,54	13,69	13,86	14,03	14,20	14,17	14,10	14,26
VI	11,80	12,38	12,69	12,98	13,14	13,29	13,46	13,63	13,78	13,76	13,69	13,84
VII	11,33	11,90	12,20	12,47	12,63	12,78	12,94	13,11	13,24	13,24	13,17	13,32
VIII	11,29	11,84	12,13	12,44	12,60	12,73	12,89	13,04	13,20	13,20	13,11	13,26
IX	10,84	11,39	11,67	11,92	12,07	12,23	12,38	12,55	12,72	12,68	12,63	12,76
X	10,44	10,98	11,24	11,50	11,64	11,78	11,90	12,06	12,20	12,18	12,12	12,27
XI	10,05	10,55	10,79	11,04	11,18	11,33	11,49	11,63	11,77	11,75	11,70	11,83

Nivel												
	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años
								0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
								0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
II	15,97	16,11	16,28	16,50	16,68	16,87	17,05	17,22	17,42	17,36	17,25	17,41
III	15,68	15,88	16,05	16,22	16,41	16,59	16,76	16,94	17,13	17,10	16,96	17,13
IV	15,29	15,46	15,65	15,82	15,97	16,14	16,36	16,51	16,68	16,66	16,53	16,68
V	14,88	15,03	15,19	15,39	15,54	15,71	15,89	16,06	16,23	16,20	16,08	16,24
VI	14,46	14,63	14,89	15,14	15,39	15,63	15,89	15,96	16,05	15,91	15,73	15,79
VII	13,89	14,05	14,20	14,34	14,51	14,68	14,80	15,00	15,15	15,11	15,01	15,18
VIII	13,83	14,00	14,14	14,31	14,46	14,63	14,77	14,94	15,11	15,06	14,95	15,10
IX	13,32	13,46	13,63	13,78	13,94	14,09	14,24	14,40	14,54	14,51	14,40	14,55
X	12,78	12,95	13,09	13,24	13,38	13,54	13,68	13,81	13,97	13,94	13,84	13,99
XI	12,46	12,60	12,73	12,87	13,03	13,15	13,29	13,45	13,57	13,53	13,42	13,57

Gerona

Niveles	Salario base mes	Salario base día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Plus Dist. Mes	Plus Dist. Día	Plus Trans. Mes	Plus Trans. Día	Pagos y vacaciones (cada 1 mes)	Pagos y Vacaciones (cada 1 Día)
II Personal titulado superior	1.741,81		734,37		252,12		30,84		2.848,17	
III Personal titulado medio, jefe Adm. 1º, jefe de sección de organización de 1º	1.416,88		649,89		218,18		30,84		2.487,97	
IV Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general	1.178,01		551,40		172,92		30,84		2.158,70	
V Jefe admvo. 2º, delineante superior, jefe de organización de 2º	1.142,55		536,32		166,42		30,84		2.104,20	
VI Jefe advo. de 1º, técnica de organización de 1º, delineante 1º, tipógrafo de 1º, encargado de obra, jefe de taller	1.037,20	41,49	490,21	23,42	146,58	7,11	30,84	1,25	1.927,60	2.154,10
VII Delineante 2º, tec. org. 2º, prac.topografía 2º, analista 1º, contraestrate, capataz, modelista adornista, entibador, barrenero	964,99	38,62	451,78	21,92	129,99	6,46	30,84	1,25	1.768,59	2.022,15
VIII Oficial admto. de 2º, oficial de 1º de oficio, conductor, mecánico	964,99	38,45	451,78	21,82	129,99	6,32	30,84	1,25	1.768,59	2.012,93
IX Aux admvo, ayud. topografo, calcador, conserje, oficial 2º de oficio, conductor	880,84	35,37	369,10	20,20	116,13	5,72	30,84	1,25	1.637,07	1.867,86
X Cobrador, enfermero, ordenanza, portero, telefonista, ayudante de oficio, vigilante, almacenador, guarda jurado, auxiliar técnico de obra, auxiliar administrativo de oficio	880,84	33,55	369,10	19,24	116,13	5,40	30,84	1,25	1.637,07	1.783,38
XI Listero, peón especializado		31,87		18,37		5,40	30,83	1,25		1.703,78

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	53,98
Media dieta	15,43

Granada

Grupos	Salario Base Mes y Día	Plus Actividad, Mes y Día	Plus Extrasalarial Mes y Día	Pagas y Vacacio- nes (cada 1)
II	1.976,87	209,32	123,53	2.856,65
III	1.901,94	209,32	123,53	2.752,50
IV	1.798,67	209,32	123,53	2.608,96
V	1.761,68	209,32	123,53	2.557,56
VI	52,86	10,48	6,18	2.313,40
VII	48,84	10,48	6,18	2.145,56
VIII	47,91	10,48	6,18	2.107,62
IX	46,35	10,48	6,18	2.042,01
X	45,61	10,48	6,18	2.011,16
XI	45,45	10,48	6,18	2.004,73

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	42,75
Media dieta	16,08
Kilometraje	0,30

Guadalajara

RETRIBUCIONES DIARIAS

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
VI	35,83	22,40	8,42	1.894,59
VII	35,11	21,99	8,42	1.849,13
VIII	35,00	19,95	8,47	1.756,09
IX	34,15	16,87	8,47	1.692,07
X	33,19	15,06	8,33	1.612,05
XI	32,67	15,06	8,33	1.583,85

RETRIBUCIONES MENSUALES

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
II	1.519,51	696,13	172,25	2.707,23
III	1.288,30	593,42	172,25	2.284,44
IV	1.255,23	589,30	172,25	2.240,09
V	1.199,88	516,22	172,25	2.084,89
VI	1.085,47	461,87	172,25	1.887,30
VII	1.069,51	452,42	172,25	1.839,39
VIII	1.064,08	411,14	173,44	1.748,16
IX	1.038,29	347,80	173,44	1.688,20
X	1.011,28	309,12	171,05	1.606,79
XI	993,03	309,12	171,05	1.579,82

Otros Conceptos Económicos		
Niveles	Dieta completa	Media dieta
II y III	47,42	16,08
IV y V	42,59	14,63
VI y VII	39,02	13,27
Restantes Niveles	35,36	11,26

Guipúzcoa

TABLA A							
Categorías Profesionales	Nivel / Grupo Tarifa	Salario Tabla	Salario Mes	Plus Extrasalarial	Vacaciones	Paga Extra	Hora Extra
Jefe de servicio	II-1	62.335,17	4.731,73	103,23	3.449,63	2.850,53	61,62
Jefe de obra	II-1	57.405,05	4.356,05	103,23	3.202,72	2.575,19	56,66
Ayudante de servicio	II-1	50.034,54	3.769,22	103,23	2.758,36	2.339,62	49,23
PERSONAL TITULADO							
Arquitecto	II-1	54.395,31	4.110,72	103,23	3.003,85	2.519,11	53,63
Ingeniero	II-1	54.395,31	4.110,72	103,23	3.003,85	2.519,11	53,63
Licenciado	II-1	49.344,75	3.715,71	103,23	2.720,31	2.308,09	48,55
Aparejador	III-2	45.742,60	3.434,03	103,23	2.517,50	2.157,62	44,90
Perito industrial	III-2	45.742,60	3.434,03	103,23	2.517,50	2.157,62	44,90
Ingeniero técnico de obras públicas	III-2	45.742,60	3.434,03	103,23	2.517,50	2.157,62	44,90
Graduado social	III-2	45.742,60	3.434,03	103,23	2.517,50	2.157,62	44,90
Ayudante técnico sanitario, practicante	IV-2	36.551,22	2.711,79	103,23	2.155,25	1.715,39	35,66
EMPLEADOS							
a) Técnicos							
Ayudante de obra	IV-3	43.610,07	3.267,17	103,23	2.480,96	2.027,37	42,76
Encargado general	IV-3	42.705,96	3.196,42	103,23	2.435,04	1.987,48	41,86
Delineante de proyectos	V-4	41.725,47	3.119,84	103,23	2.384,36	1.943,74	40,87
Delineante de 1ª	VI-4	39.759,53	2.966,38	103,23	2.282,31	1.855,86	38,90
Delineante de 2ª	VII-4	34.231,57	2.534,73	103,23	1.996,62	1.608,76	33,33
Práctico topógrafo 1ª	VI-4	41.725,47	3.119,84	103,23	2.384,36	1.943,74	40,87
Práctico topógrafo 2ª	VII-4	39.759,53	2.966,38	103,23	2.282,31	1.855,86	38,90
Ayudante practico topógrafo	IX-7	34.231,57	2.534,73	103,23	1.996,62	1.608,76	33,33
Calcador	IX-7	30.393,01	2.234,84	103,23	1.798,07	1.438,10	29,46
b) Administrativos							
Jefe de 1º	III-3	44.879,75	3.366,21	103,23	2.546,68	2.084,61	44,05
Jefe de 2º	V-3	42.705,96	3.196,42	103,23	2.435,04	1.987,48	41,86
Jefe de personal	IV-3	42.705,96	3.196,42	103,23	2.435,04	1.987,48	41,86
Oficial de 1ª	VI-5	39.759,53	2.966,38	103,23	2.282,31	1.855,86	38,90
Oficial de 2ª	VIII-5	34.231,57	2.534,73	103,23	1.996,62	1.608,76	33,33

TABLA B

Categorías Profesionales	Nivel	Salario Tabla	Salario Base Hora	Plus Extrasalarial	Suma	Vacaciones	Paga Extra	Hora Extra
a) Oficios clásicos								
Encargado de obra	VI-4	35.865,73	16,20	0,55	16,75	2.560,59	2.100,70	35,17
Capataz	VII-8	33.500,68	15,08	0,55	15,63	2.422,66	1.951,84	32,78
Jefe de equipo								
Especialista	VII-4	33.500,68	15,08	0,55	15,63	2.422,66	1.951,84	32,78
oficial de 1ª	VIII-8	31.581,69	14,26	0,55	14,80	2.201,04	1.824,84	30,85
Oficial de 2ª	IX-8	30.446,48	13,69	0,55	14,23	2.158,16	1.782,53	29,70
Ayudante	X-9	29.445,57	13,24	0,55	13,78	2.069,20	1.706,96	28,69
Peón especializado	XI-9	28.175,14	12,63	0,55	13,15	1.977,35	1.661,29	27,41
b) Oficios auxiliares								
Jefe de talleres	VI-4	36.719,77	16,61	0,55	17,16	2.623,94	2.133,06	36,02
Contramaestre	VII-4	35.404,86	16,03	0,55	16,56	2.548,80	2.037,94	34,70
Especialista	VII-4	33.500,68	15,08	0,55	15,63	2.422,66	1.951,84	32,78
Oficial de 1ª	VIII-8	31.581,69	14,26	0,55	14,80	2.201,04	1.824,84	30,85
Oficial de 2ª	IX-8	30.446,48	13,69	0,55	14,23	2.158,16	1.782,53	29,70
Ayudante	X-9	29.445,57	13,24	0,55	13,78	2.069,20	1.706,96	28,69
Peón especializado	XI-9	28.175,14	12,63	0,55	13,15	1.977,35	1.661,29	27,41
c) Auxiliares de obra								
Aux. técnico de obra	VII-7	32.800,41	14,76	0,55	15,31	2.352,52	1.928,15	32,07
Aux. Administrativo de obra	IX-8	31.581,69	14,26	0,55	14,80	2.201,04	1.824,84	30,85
Listero	IX-6	30.210,91	13,59	0,55	14,14	2.149,53	1.749,93	29,46
Almac. de almacén general	X-6	31.129,46	14,06	0,55	14,62	2.190,14	1.764,72	30,39
Almacenero de obra	X-6	30.210,91	13,59	0,55	14,14	2.149,53	1.749,93	29,46
Guardia jurado	X-6	29.445,57	13,24	0,55	13,78	2.069,20	1.706,96	28,69
Vigilante de taller	X-6	28.175,14	12,63	0,55	13,15	1.977,35	1.661,29	27,41
Enfermero	X-6	30.210,91	13,59	0,55	14,14	2.149,53	1.749,93	29,46
Cocinero	VIII-8	32.800,41	14,76	0,55	15,31	2.352,52	1.928,15	32,07

Jaén

Categoría Profesional	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Plus Actividad	Pagas Extras	Vacaciones
TÉCNICOS TITULARES						
Titulados superiores	1.426,31		4,90	1,20	1.939,79	1.426,31
Titulados medios	1.376,81		5,12	1,24	1.873,135	1.376,81
Ayudantes técnicos sanitarios y maestros industriales	1.342,97		5,46	1,35	1.826,865	1.342,97
EMPLEADOS						
A) Administrativos						
Jefe de personal	1.351,67		5,00	1,23	1.838,34	1.351,67
Jefe administrativo de 1ª	1.376,85		5,12	1,25	1.872,955	1.376,85
Jefe administrativos de 2ª	1.318,24		5,32	1,31	1.793,215	1.318,24
Oficial de 1ª	1.283,87		5,72	1,40	1.746,545	1.283,87
Oficial de 2ª	1.231,13		5,61	1,38	1.674,79	1.231,13
Auxiliares y telefonistas	1.201,58		5,74	1,41	1.634,545	1.201,58
B) Técnicos No Titulados						
Encargado general	1.342,97		5,46	1,35	1.826,865	1.342,97
Delineante de 1ª, práctico de topografía, jefe de taller,	1.287,53		5,53	1,35	1.751,455	1.287,53
Delineante de 2ª	1.259,71		5,55	1,37	1.713,605	1.259,71
Practico de topografía de 2ª, contraamaestre	1.259,71		5,55	1,37	1.713,605	1.259,71
Ayudante de topografía	1.201,58		5,74	1,41	1.634,545	1.201,58
Jefe de fabricación	1.342,97		5,46	1,35	1.826,865	1.342,97
Analista de 1ª	1.266,85		5,16	1,26	1.723,32	1.266,85
Analista de 2ª	1.234,42		5,45	1,34	1.679,21	1.234,42
Auxiliar de laboratorios	1.174,87		5,70	1,40	1.598,205	1.174,87
C) Personal Mercantil						
Jefe de compras	1.314,01		5,57	1,37	1.787,475	1.314,01
Conserje, jefe de almacén	1.201,58		5,75	1,41	1.634,545	1.201,58
Ordenanza, portero, almacenero, vigilante, guarda jurado	1.174,87		5,70	1,40	1.598,205	1.174,87
Personal de limpieza (día)		37,06	5,43	1,34	1.518,45	1.112,18

Categoría Profesional	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Plus Actividad	Pagas Extras	Vacaciones
OPERARIOS						
A) Profesionales de oficio						
Capataz		41,36	5,76	1,40	1.694,6	1.241,20
Jefe de equipo (0,03 € más de su categoría)						
Pedrero barrenero		40,41	5,86	1,44	1.655,7	1.212,71
Hornero de horno intermitente		40,52	5,67	1,39	1.660,275	1.216,06
Auxiliar de pedrero barrenero, hornero de horno continuo, aux, de horno intermitente, molinero, conductor tractor + locomotora		39,57	5,74	1,41	1.620,86	1.187,18
Ensacador a mano		37,86	5,54	1,36	1.551,205	1.136,18
Tirahornos seleccionador, vigilante cable transportador, auxiliar molinero		38,75	5,65	1,38	1.586,56	1.162,06
B) Peonajes						
Peón especializado		37,87	5,55	1,36	1.550,98	1.136,01
Peón		37,06	5,43	1,34	1.518,45	1.112,18
C) Oficios auxiliares						
Oficial de 1ª		40,41	5,85	1,44	1.655,7	1.212,71
Oficial de 2ª		39,56	5,74	1,41	1.620,86	1.187,18
Ayudante u oficial de 3ª		38,75	5,65	1,38	1.586,56	1.162,06
Especialista		37,88	5,53	1,36	1.551,19	1.136,16

Otros Conceptos Económicos	
Plus actividad €/día efectivo	1,21
Plus distancia €/km	0,35
Plus distancia	0,29

Las Palmas

Categorías Profesionales	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Transporte Día	Pagas Extra (cada 1)	Vacaciones	Horas Extra (75%)	Hora Extras (100%)
Técnicos Titulados							
Titulado grado superior	30,46	96,55	14,31	3.295,05	3.292,57	39,16	44,77
Personal Titulado de Grado Medio							
Ayudante de ingeniero	30,46	56,57	14,30	2.567,77	2.470,25	28,01	32,01
Ayudante de técnico	30,46	56,57	14,30	2.567,77	2.470,25	28,01	32,01
Aparejador	30,46	56,57	14,30	2.567,77	2.470,25	28,01	32,01
Practicante ATS.	30,46	29,63	14,30	2.004,04	1.906,78	20,38	23,26
Ayudantes de obras	30,46	29,63	14,30	2.004,04	1.906,78	20,38	23,26
Encargado general	30,46	28,50	14,30	2.004,04	1.906,78	20,38	23,26
Delineante proyectista	30,46	38,80	14,30	2.195,35	2.097,82	25,93	29,62
Delineante de primera	30,46	20,62	14,30	1.789,91	1.692,39	17,41	19,85
Delineante de segunda	30,46	11,64	14,30	1.625,93	1.528,41	15,26	17,44
Calcedor	30,46	8,58	14,30	1.555,98	1.458,44	14,38	16,43
Empleados Administrativos							
Jefe de primera	30,46	56,69	14,30	2.562,00	2.464,48	39,62	45,30
Jefe de segunda	30,46	45,10	14,30	2.323,21	2.225,69	24,71	28,26
Oficial de primera	30,46	38,90	14,30	2.186,90	2.089,36	25,93	29,62
Oficial de segunda	30,46	23,05	14,30	1.852,47	1.754,93	18,47	21,11
Auxiliar administrativo	30,46	12,20	14,30	1.630,23	1.532,68	15,40	17,59
Telefonista	30,46	8,58	14,30	1.519,19	1.421,65	14,24	16,34
Operarios							
Encargado de obras	30,46	22,40	14,30	1.845,77	1.748,26	18,29	20,90
Jefe de taller	30,46	22,40	14,30	1.845,77	1.748,26	18,29	20,90
Capataz	30,46	18,48	14,30	1.772,63	1.675,09	17,19	19,66
Contramaestre	30,46	12,90	14,30	1.645,92	1.548,40	15,59	17,82
Oficial de 1ª de oficio	30,46	12,90	14,30	1.645,92	1.548,40	15,59	17,82
Oficial de 2ª de oficio	30,46	10,71	14,30	1.597,53	1.500,01	14,98	17,10
Estibador	30,46	10,71	14,30	1.597,53	1.500,01	14,98	17,10
Barrenero	30,46	10,71	14,30	1.597,53	1.500,01	14,98	17,10
Adornista	30,46	10,71	14,30	1.597,53	1.500,01	14,98	17,10
Oficial de 3ª de oficio	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Ayudantes de Oficio	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Peón especial	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Peón ordinario	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Personal de limpieza	30,46	8,58	14,30	1.521,06	1.423,51	14,24	16,34

Categorías Profesionales	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Transporte Día	Pagas Extra (cada 1)	Vacaciones	Horas Extra (75%)	Hora Extras (100%)
Auxiliar técnico de obra	30,46	18,48	14,30	1.761,47	1.663,57	17,17	19,60
Auxiliar admvo de obra	30,46	18,48	14,30	1.761,47	1.663,57	17,17	19,60
Listero	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Almacenero	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Almacenero de obra	30,46	8,58	14,30	1.553,05	1.455,51	14,36	16,43
Conserje	30,46	10,82	14,30	1.598,42	1.500,89	15,00	17,16
Vigilante	30,46	10,82	14,30	1.598,42	1.500,89	15,00	17,16
Ordenanza	30,46	10,82	14,30	1.598,42	1.500,89	15,00	17,16
Cobrador	30,46	10,82	14,30	1.598,42	1.500,89	15,00	17,16
Enfermero	30,46	10,82	14,30	1.598,42	1.500,89	15,00	17,16
Aspirantes	26,36	7,06	16,51	1.390,80	1.278,18	10,63	12,17
Pinches	26,36	7,06	16,51	1.390,80	1.278,18	10,63	12,17
Botones	26,36	7,06	16,51	1.390,80	1.278,18	10,63	12,17

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	31,59
Media dieta	9,38
Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo €/mes	64,21
Kilometraje	0,27

Lérida

Categorías	Mensual	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Personal titulado grado superior	2.084,36		9,42	2.750,38
Personal titulado grado medio	1.879,66		9,42	2.477,27
Ayudante de obra (no título)	1.301,56		9,42	1.705,79
Cap.administrativo 1ª	1.505,83		9,42	1.978,36
Cap.administrativo 2ª	1.419,55		9,42	1.863,26
Encargado general	1.419,55		9,42	1.863,26
Encargado de fábrica o taller	1.419,55		9,42	1.863,26
Delineante superior	1.788,80		9,42	2.355,98
Delineante de 1ª	1.301,52		9,42	1.705,75
Delineante de 2ª	1.190,51		10,54	1.553,90
Práctico topógrafo	1.246,66		9,42	1.632,56
Oficial 1ª administrativo	1.355,48		9,42	1.777,74
Oficial 2ª administrativo	1.278,91		9,42	1.675,55

Categorías	Mensual	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Auxiliar administrativo	1.128,88		11,11	1.469,72
Telefonista	1.128,88		11,11	1.469,72
Conserje	1.143,06		10,09	1.492,14
Enfermero	1.119,25		9,88	1.461,04
Cobrador	1.119,25		9,88	1.461,04
Guarda jurado	1.119,25		9,88	1.461,04
Aspirante de Admón.	998,30		14,95	1.268,24

Categorías	Día	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Peón	30,10	13,35	7,02	1.487,86
Peón especialista	31,02	13,28	7,02	1.523,62
Oficial de 2ª	34,74	12,54	7,78	1.655,26
Oficial de 1ª	38,20	12,02	8,32	1.781,15
Encargado	44,28	10,95	9,42	2.002,89
Capataz	42,24	10,95	9,42	1.917,04
Vigilante	30,10	13,09	7,02	1.480,73
Personal de limpieza	30,10	13,09	7,02	1.480,73

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	41,63
Media dieta	13,98
Kilometraje	0,42

Madrid

Tabla Retribuciones Mensuales				
Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.548,85	531,04	213,81	2.858,81
III	1.264,31	494,20	213,81	2.467,89
IV	1.234,07	493,38	213,81	2.432,26
V	1.155,32	474,05	213,81	2.306,35
VI	1.022,16	467,80	213,81	2.144,83
VII	1.003,95	403,90	213,81	1.998,01
VIII	979,76	397,95	213,81	1.959,21
IX	931,37	366,26	213,81	1.842,04
X	913,17	329,67	213,81	1.748,40

Tabla Retribuciones Diarias

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	34,84	23,38	9,90	2.075,86
VII	34,25	22,88	9,90	1.981,38
VIII	33,29	22,38	9,90	1.979,80
IX	31,71	20,86	9,90	1.855,45
X	30,81	20,80	9,90	1.797,37
XI	30,49	20,62	9,90	1.765,11

Tabla Retribuciones por Horas Extraordinarias

Niveles	Mensual 1º	Mensual 2º y sucesivas	Mensual Festivas	Diaria 1º	Diaria 2º y sucesivas	Diaria Festivas
II	12,66	15,81	19,80			
III	10,33	12,97	16,20			
IV	9,89	12,37	15,47			
V	8,92	11,13	13,95			
VI	7,68	9,66	12,00	7,44	9,29	11,63
VII	7,19	9,07	11,22	6,92	8,63	10,86
VIII	7,12	8,92	11,13	6,90	8,61	10,73
IX	6,50	8,10	10,15	6,30	7,86	9,89
X	6,12	7,68	9,66	5,86	7,39	9,23
XI				5,65	7,12	8,90

Tabla de Antigüedades Mensual

Niveles	1º Bienio	2 Bienios	2 Bien + 1 Quinquenio	2 Bien + 2 Quinquenio	2 Bien + 3 Quinquenio	2 Bien + 4 Quinquenio	2 Bien + 5 Quinquenio
II	22,26	44,54	75,69	106,86	138,02	169,21	200,36
III	17,81	35,63	60,60	85,54	110,52	135,46	160,40
IV	17,33	34,67	58,92	83,22	107,46	131,73	156,01
V	15,94	31,89	54,20	76,55	98,85	121,17	143,49
VI	13,85	27,67	47,07	66,44	85,79	105,19	124,56
VII	13,44	26,89	45,72	64,54	83,35	102,18	120,98
VIII	12,93	25,87	43,97	62,10	80,21	98,31	116,43
IX	12,02	24,07	40,89	57,74	74,61	91,46	108,30
X	11,43	22,88	38,88	54,89	70,90	86,93	102,93

Tabla de Antigüedades Diaria

Niveles	1º Bienio	2 Bienios	2 Bien + 1 Quinquenio	2 Bien + 2 Quinquenio	2 Bien + 3 Quinquenio	2 Bien + 4 Quinquenio	2 Bien + 5 Quinquenio
VI	0,45	0,90	1,56	2,19	2,81	3,44	4,06
VII	0,45	0,87	1,48	2,11	2,71	3,33	3,97
VIII	0,44	0,86	1,45	2,06	2,65	3,27	3,85
IX	0,41	0,80	1,34	1,86	2,44	3,01	3,55
X	0,39	0,76	1,27	1,80	2,30	2,86	3,40
XI	0,35	0,72	1,20	1,68	2,20	2,67	3,14

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	52,24
Media dieta	11,83

Málaga

Nivel	Salario Base Mes	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras
II	1.779,82		1,16	10,20	2.900,96	21,51
III	1.548,09		1,16	10,20	2.523,24	18,68
IV	1.543,82		1,16	10,20	2.516,18	18,65
V	1.471,70		1,16	10,20	2.399,69	17,77
VI	1.415,15	46,33	1,16	10,20	2.276,89	17,05
VII	1.356,74	44,42	1,16	10,20	2.184,10	16,33
VIII	1.318,57	43,15	1,16	10,20	2.122,87	15,90
IX	1.295,99	42,44	1,16	10,20	2.086,72	15,61
X	1.276,17	41,78	1,16	10,20	2.053,38	15,38
XI	-	41,77	1,16	10,20	2.052,48	15,38

Jefes de Equipo

Nivel	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VIII	43,61	1,16	10,18	2.142,87
IX	42,84	1,16	10,18	2.105,06
X	42,18	1,16	10,18	2.073,51
XI	42,16	1,16	10,19	2.072,61

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	39,14
Media dieta	16,55
Kilometraje	0,31

Murcia

Categoría / Nivel	Salario Base Mes / Día	Plus Actividad Mes	Plus Actividad Día	Kilometraje Mes	Kilometraje Día	Paga Extra (cada 1)
Cargos de alta dirección o alto Consejo, incluido en el Art. 7 de la ley de Contratos de Trabajo						
NIVEL II	2.069,69	138,53		205,52		2.814,785
Personal titulado superior						
Nivel III	1.576,51	138,53		196,59		2.144,055
Personal titulado medio, jefe admvo. 1ª. encargado general de fábrica						
Nivel IV	1.500,05	138,53		196,59		2.040,07
Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general						
Nivel V	1.384,84	138,53		189,41		1.883,38
Jefe administración 2ª, delineante superior, encargado general de obras, jefe de sección de organ.. Científica de 2ª, jefe de compras						
Nivel VI	1.275,46	138,53		189,41		1.734,625
Oficial admvo 1ª, delineante de 1ª, técnico organiz. 1ª, jefe / encargado de taller, encargado sec. Laboratorio, escultor piedra y mármol						
Nivel VII	41,81	7,34	7,23		8,41	1.690,54
Delineante de 2ª, técnico de organiz. De 2ª, práctico topográfico 2ª, analista de 1ª, viajante, capataz, especialista de oficio						
Nivel VIII	41,02		7,23		8,41	1.680,195
Oficial Admvo 2ª, corredor, oficial 1ª, inspector de control, señalizador servicios, conductor, pedrero barrenero, hornero horno intermitente						
Nivel IX	40,39		7,23		8,41	1.654,265
Auxiliar Administrativo, ayudante topográfico, auxiliar de organización, vendedor, conserje, oficial 2ª oficio, oficial 2ª conductor, maquinista, hornero d horno continuo, auxiliar pedrero barrenero, molinero						
Nivel X	39,71		7,23		8,41	1.625,775
Auxiliar de laboratorio, enfermero, guarda jurado, ayudante de oficio, almacenero, especialista de 1ª, auxiliar molinero						
Nivel XI	39,03		7,23		8,41	1.599,34
Especialista de 2ª, peón especializado, ensacador a mano						

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	48,53
Media dieta	11,92
Ayuda de estudios	4,72
Kilometraje	0,35
Por hijo con una discapacidad superior al 33 %	46,80

Navarra

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Nivel II	2.518,58	666,06	78,51	4.153,70
Titulado superior				
Nivel III	2.066,82	559,64	78,51	3.442,85
Titulado medio				
Nivel IV	2.001,25	543,31	78,51	3.348,47
Encargado general				
Nivel V	1.795,26	491,70	78,51	3.018,68
Jefe administración de 2ª				
Nivel VI	1.540,03	428,84	78,51	2.610,65
Delineante de 1ª				
Nivel VII	1.512,32	426,12	78,51	2.569,56
Capataz				
Nivel VIII	1.478,76	429,25	78,51	2.528,52
Oficial 1ª				
Nivel IX	1.300,89	391,15	78,51	2.250,46
Oficial 2ª				
Nivel X	1.224,67	378,47	78,51	2.134,83
Especialista de 1ª				
Nivel XI	1.203,78	380,69	78,51	2.109,29
Peón especializado				

Retribución por hora efectiva de trabajo

Niveles	Salario Base	Plus Actividad	Paga Extra	Total Hora	Hora Extra
Nivel VI	9,60	2,67	0,48	12,77	24,64
Delineante de 1ª					
Nivel VII	9,44	2,66	0,48	12,58	24,23
Capataz					
Nivel VIII	9,23	2,67	0,48	12,38	23,78
Oficial 1ª					
Nivel IX	8,10	2,43	0,48	11,04	21,01
Oficial 2ª					
Nivel X	10,11	2,36	0,48	10,49	19,86
Especialista de 1ª					
Nivel XI	7,49	2,37	0,49	10,37	19,58
Peón especializado					

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	44,51
Media dieta	18,36
Kilometraje	0,42

Orense

Categorías	Salario Base Mes	Plus Actividad Mes	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Horas Extras
Titulado superior	1.277,71	325,68	14,26	1.521,61	13,63
Titulado medio, jefe de 1ª administrativo	1.272,04	320,10	14,13	1.517,17	13,63
Jefe de personal, ayudante de obra, encargado general	1.265,87	313,83	14,01	1.512,26	13,63
Jefe administrativo de 2ª, delineante superior, jefe de compras, encargado de taller	1.260,13	308,23	13,90	1.507,82	13,63
Oficial de 1ª administrativo, delineante de 1ª, encargado de obra	1.253,97	301,99	13,76	1.502,94	13,63
Oficial de 2ª administrativo, delineante de 2ª, práctico de topografía de 2ª, capataz	1.231,39	279,40	13,37	1.485,14	12,96
Auxiliar administrativo o técnico oficial 1ª de oficio	1.214,37	262,40	13,04	1.472,14	12,58
Listero, ayudante de topografía, oficial 2ª de oficio, conserje	1.196,85	244,85	12,76	1.457,96	12,08
Vigilante, enfermero, almacenero, guarda jurado, ayudante de oficio	1.179,35	227,35	12,43	1.444,20	11,40
Peones especializados	1.161,87	209,85	12,10	1.414,82	10,97
Peones ordinarios	1.143,80	191,79	11,85	1.400,63	10,55

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	36,47
Media dieta	15,52

Palencia

Niveles	Salario Base Día	Plus Actividad Día	Plus Extrasalarial Día	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Horas Extras
Nivel II	37,98	15,52	8,10	1.401,84	13,72
Titulado superior					
Nivel III	37,20	15,34	7,74	1.377,55	13,60
Titulado medio					
Nivel IV	36,81	14,36	7,73	1.361,45	13,52
Jefe de personal					
Nivel V	35,67	14,94	7,54	1.326,45	13,43
Jefe administración de 2ª					
Nivel VI	34,92	14,73	7,44	1.298,47	13,35
Oficial administración 1ª					
Nivel VII	34,11	14,51	7,35	1.278,30	13,23
Capataz					
Nivel VIII	33,40	14,28	7,23	1.247,51	13,14
Oficial 1ª					
Nivel IX	32,68	14,08	7,13	1.217,48	13,05
Oficial 2ª					
Nivel X	31,93	13,86	7,02	1.190,93	12,94
Oficial 3ª					
Nivel XI	31,15	13,65	6,92	1.162,28	12,83
Peón especializado					

Otros Conceptos Económicos

Dieta completa	35,12
Media dieta	14,30
Antigüedad para todos los niveles	126,56
Kilometraje	0,21

La Rioja

Nivel	Salario Base Día	Salario Base Mes	Plus Actividad	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Plus Lineal
II		2.191,57	2.557,23	2.846,91	1.105,83
III		1.983,39	2.557,23	2.576,99	1.105,83
IV		1.899,46	2.557,23	2.468,15	1.105,83
V		1.787,04	2.557,23	2.322,38	1.105,83
VI		1.568,35	2.557,23	2.038,84	1.105,83
VII		1.489,08	2.557,23	1.936,02	1.105,83
VIII	46,90	1.428,58	2.557,23	1.857,58	1.105,83
IX	42,87	1.306,06	2.557,23	1.698,71	1.105,83
X	41,53	1.265,19	2.557,23	1.645,74	1.105,83
XI	39,13	1.192,41	2.557,23	1.551,33	1.105,83

Otros Conceptos Económicos

Plus de transporte	4,54
--------------------	------

Sevilla

Nivel	Salario Mes	Salario Día	Pagas y Vacaciones	Plus Actividad	Plus Transporte
II Personal titulado superior	1.449,17	48,30	1.449,09	3,81	4,16
III Personal titulado medio	1.400,54	46,68	1.400,52	3,96	4,34
IV Jefe de personal, encargado general	1.368,84	45,63	1.368,96	4,07	4,45
V Jefe administrativo 2ª, encargado general de obra, jefe de compras	1.339,40	44,65	1.339,37	4,10	4,49
VI Oficial 1ª administrativo, encargado taller, encargado secc. Laboratorio	1.310,32	43,67	1.310,41	4,12	4,51
VII Viajante, capataz	1.282,10	42,74	1.282,09	4,12	4,51
VIII Oficial de 2ª Administrativo, oficial 1ª de oficio, pedrero, barrenero, hornero horno intermitente	1.252,06	41,73	1.251,99	4,18	4,56
IX Auxiliar Administrativo, auxiliar pedrero, barrenero, hornero horno continuo, auxiliar hornero intermitente, molinero, oficial 2ª de oficio, conductor de tractor, listero	1.222,68	40,76	1.222,77	4,21	4,60
X Tirahornos, vigilante cable transportador, auxiliar molinero, ayudante, oficial 3ª de oficio, almacenero, guarda jurado, cadena de placas y molduras, ensacador de paletizadora, mezclador	1.193,42	39,78	1.193,25	4,24	4,63
XI Ensacador a mano, especialista	1.163,70	38,79	1.163,49	4,24	4,64

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	33,09
Media dieta	15,62
Ayuda de estudios	
E.S.O	5,29
Bachillerato	10,59
F.P.	10,59
Prima de colaboración	
Por ton. de yeso molido	0,62
Por ton. de cal de yeso	0,75
Por ton. de escayola	1,23

Tenerife

Categorías	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras 100%	Horas Extra 75%
Grupo II						
Empleado titulado superior						
Grado sup. experiencia < 2 a	1.765,97	1.508,13		3.852,40	53,82	47,09
Grado sup. experiencia > 2 a	1.887,75	1.608,09		4.112,83	57,45	50,28
Empleado titulado medio						
Aparejador, ayudante ingen. con exp < 2ª	1.028,92	606,75	225,48	1.921,10	26,88	23,52
Aparejador, ayudante ingen. con exp > 2ª	1.389,95	847,75	277,49	2.653,37	36,85	32,25
A.T.S. con exp.< 2ª	960,23	527,76	204,49	1.732,62	24,40	21,35
A.T.S. con exp.> 2ª	1.028,92	606,75	225,48	1.921,10	26,88	23,52
Grupo III						
Empleados técnicos						
Ayudante obra						
Encargado general	1.028,92	606,75	225,48	1.921,10	26,88	23,52
Delineante proyectista	1.028,92	606,75	225,48	1.921,10	26,88	23,52
Delineante de 1ª	1.149,37	677,09	252,66	2.167,84	30,08	26,32
Delineante de 2ª	959,85	449,33	193,30	1.631,81	23,06	20,18
Calcedor	963,69	294,46	171,81	1.440,81	20,44	17,88
Empleados administrativos						
Jefe de 1ª						
Jefe de 2ª	1.389,95	847,75	277,49	2.653,37	36,85	32,25
Oficial de 1ª	1.375,35	723,77	270,70	2.327,99	34,02	29,77
Oficial de 2ª	1.149,37	677,09	252,66	2.167,84	30,08	26,32
Auxiliar administrativo	960,23	527,76	204,49	1.732,62	24,40	21,35
Telefonista	958,97	269,60	167,63	1.400,77	20,04	17,55

Categorías	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)	Horas Extras 100%	Horas Extra 75%
Subalternos						
Conserje 12 h *						
Vigilante 12 h *	963,50	247,63	164,94	1.371,47	19,64	17,17
Cobrador	958,84	246,43	164,14	1.364,84	19,64	17,17
Ordenanza	958,84	246,43	164,14	1.364,84	19,64	17,17
Enfermero	958,84	246,43	164,14	1.364,84	19,64	17,17
RETRIBUCIONES DIARIAS						
Grupo III						
Empleados técnicos y administrativos						
Auxil. técnico de obra	31,99	21,58	9,92	1.701,05	23,54	20,59
Auxil. admo. de obra	31,99	21,58	9,92	1.701,05	23,54	17,42
Listero	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,42
Almacenero	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,42
Almacenero de obra	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,41
Grupo IV						
Operarios						
Encargado de obra	32,03	25,54	10,49	1.814,46	24,97	21,84
Jefe de taller	32,03	25,54	10,49	1.814,46	24,97	20,63
Capataz	31,99	21,75	9,92	1.701,05	23,58	18,14
Modelista	31,95	13,85	8,79	1.474,66	20,73	18,14
Contramaestre	31,95	13,85	8,79	1.474,66	20,73	18,14
Oficial de 1ª	31,95	13,85	8,79	1.474,66	20,73	17,78
Oficial de 2ª	31,95	12,69	8,62	1.441,75	20,32	17,42
Oficial de 3ª, ayudante	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,78
Estibador	31,95	12,69	8,62	1.441,75	20,32	17,78
Barrenero	31,95	12,69	8,62	1.441,75	20,32	17,64
Adornista	31,95	12,29	8,58	1.428,68	20,17	17,42
Peón especializado	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,42
Peón	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,42
Personal limpieza	31,95	11,53	8,44	1.408,29	19,89	17,41

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	22,52
Media dieta	9,49
Kilometraje	0,29

Teruel

Nivel / Categoría	Salario Base Día	Plus Transporte Día	Pagas y Vacaciones (Cada 1)	Complemento Antigüedad
II Titulado superior	60,35	4,87	2.416,02	253,11
III Titulado medio	55,65	4,87	2.226,79	253,11
IV Encargado general	54,26	4,87	2.172,05	253,11
V Encargado de obra	51,86	4,87	2.075,79	253,11
VI Encargado, administ. de 1ª	46,18	4,87	1.848,30	253,11
VII Capataz	45,02	4,87	1.802,80	253,11
VIII Oficial de 1ª	43,85	4,87	1.755,31	253,11
IX Oficial de 2ª	40,14	4,87	1.606,96	253,11
X Ayudante	39,63	4,87	1.586,51	253,11
XI Peón especialista	38,61	4,87	1.545,63	253,11

Otros Conceptos Económicos

Dieta Completa	39,16
Media Dieta	14,01
Horas Extras Niveles de II al VIII	9,11
Kilometraje	0,33

Toledo

Niveles Diarios

Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	39,10	6,57	4,45	1.682,03
VII	38,06	6,19	4,19	1.634,30
VIII	37,05	5,81	3,87	1.589,78
IX	35,65	5,24	3,50	1.542,25
X	35,46	5,03	3,31	1.520,48
XI	34,76	4,87	3,18	1.486,96

Niveles Mensuales

Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.249,09	227,67	177,19	1.809,99
III	1.235,74	216,44	154,69	1.781,97
IV	1.223,11	192,28	134,60	1.757,47
V	1.210,64	181,84	126,51	1.737,19
VI	1.173,31	167,10	115,01	1.680,80
VII	1.141,85	157,34	107,23	1.634,30
VIII	1.111,76	147,48	99,34	1.582,83
IX	1.094,71	136,35	92,68	1.562,55
X	1.078,07	129,77	90,14	1.537,81

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	37,25
Media dieta	18,90

Valencia

Retribución Mensual				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
II	1.600,24	585,37	117,04	2.774,45
III	1.242,28	461,28	117,04	2.157,18
IV	1.195,76	450,53	117,04	2.082,22
V	1.122,96	418,33	117,04	1.947,73

Retribución Diaria				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
VI	35,29	17,76	117,04	1.900,31
VII	34,59	17,04	117,04	1.850,25
VIII	33,65	16,76	117,04	1.803,89
IX	32,50	15,70	117,04	1.727,04
X	32,35	14,69	117,04	1.687,69
XI	32,35	14,69	117,04	1.687,69

Contratos de Formación				
Nivel	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte Mes	Pagas y Vacaciones (cada 1)
Persona trabajadora	24,70	11,93	117,04	1.312,55

Otros Conceptos Económicos		
Dieta Completa	55,69	
Media Dieta	12,34	
Oficiales 1ª y 2ª €/semana	2,81	
Ayudantes y peones especializados €/semana	1,72	
Kilometraje	0,30	
Plus de Distancia	0,30	
Plus de Transporte €/mes	117,04	
Horas Extraordinarias	Dos Primeras	Festivos
Oficial 1ª	11,98	20,34
Oficial 2ª	11,49	19,46
Ayudante y peón especializado	11,24	18,97
Peón Ordinario	11,17	18,90

Vizcaya

Categoría, Grupo y Tarifa	Salario Base Día	Plus Actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Hora
Personal titulado							
1: Arquitecto, ingeniero, licenciado	38,38	63,58	2.531,15	3.473,22	1.557,51	32,43	36,98
2: Aparejador, perito indus.facult. Minas, ayudante ingeniería	36,53	57,18	2.315,61	3.357,24	1.507,49	30,04	34,21
2: Grad.Social, ATS, practicante	34,63	51,03	2.115,29	3.239,32	1.511,24	27,85	31,75
Empleados							
A: Técnicos							
3: Encargado general	34,63	55,66	2.226,90	3.242,17	1.462,19	28,93	33,04
4: Delin., proyec.jefe taller	33,69	52,77	2.124,74	3.111,98	1.464,56	27,80	31,62
4: Delin. 1ª, tec. organ. 1ª	31,40	52,85	2.037,17	2.978,38	1.371,24	26,98	30,79
4: Delin. 2ª, tec. organ. 2ª	30,96	48,38	1.934,65	2.916,94	1.381,19	25,39	29,02
7: Calcador	29,77	45,84	1.812,75	2.706,65	1.549,87	19,41	22,12
B: Administrativos							
3: Jefe de 1ª	34,63	51,03	2.115,29	3.239,32	1.511,24	27,85	31,75
3: Jefe de 2ª	32,02	53,88	2.097,10	3.066,01	1.398,01	27,25	31,09
3: Jefe de personal	34,63	60,13	2.334,65	3.238,96	1.429,87	30,12	34,35
5: Oficial de 1ª	31,40	50,20	1.995,36	3.002,45	1.379,66	26,35	30,04
5: Oficial de 2ª	29,50	50,03	1.950,41	2.914,67	1.435,18	19,23	27,81
7: Auxiliar de 1ª	28,38	49,53	1.955,44	2.883,87	1.476,48	19,23	25,51
7: Auxiliar de 2ª	29,90	39,38	1.821,97	2.712,52	1.555,15	19,23	21,91
7: Telefonista	29,87	37,64	1.717,44	2.611,37	1.484,27	18,95	21,60
C: Subalternos							
6: Conserje, cobrador, ordenanza, portero, enfermero	58,38	48,01	1.925,54	2.863,94	1.358,22	19,04	24,93
Oficios clásicos							
4: Encargado	33,69	52,77	2.124,74	3.111,98	1.464,56	27,80	31,62
8: Jefe de equipo	32,93	52,48	2.113,61	3.034,23	1.466,35	19,23	29,72
8: Oficial de 1º	30,41	48,53	1.922,16	2.853,85	1.347,94	25,38	28,93
8: Oficial de 2ª	29,77	45,07	1.794,29	2.818,86	1.347,31	18,93	26,45
9: Oficial de 3ª, Ayud.	27,97	47,51	1.884,47	2.857,55	1.354,14	19,23	25,17
9: Peón Especializado	28,15	47,04	1.850,74	2.722,95	1.340,65	19,23	24,97
10: Peón Ordinario	27,45	46,34	1.820,92	2.592,89	1.329,58	19,23	22,85

Categoría, Grupo y Tarifa	Salario Base Día	Plus Actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Hora
Oficios Auxiliares							
6: Listero	27,33	46,39	1.816,79	2.813,68	1.322,27	19,23	25,17
6: Almacenero	28,32	48,81	1.911,13	2.854,14	1.329,31	19,23	25,46
6: Guarda Jurado, vigilante	28,32	48,81	1.911,13	2.854,14	1.329,31	19,23	25,46
10: Operario de limpieza	27,45	46,34	1.820,92	2.592,89	1.329,58	19,23	22,85

Otros Conceptos Económicos	
Plus distancia	0,36
Dieta completa	55,58
Media dieta	14,43
Jubilación anticipada voluntaria	
A los 63 años de edad	5.843,95
A los 64 años de edad	4.174,96

Zaragoza

Nivel	Salario Mes	Salario Día	Plus Actividad	Plus Extrasalarial	Pagas y Vacaciones
Nivel II	2.971,50		13,73	2,98	4.207,07
Nivel III	2.317,64		13,73	2,98	3.359,23
Nivel IV	2.215,86		13,73	2,98	3.227,25
Nivel V	2.010,97		13,73	2,98	2.961,58
Nivel VI	1.569,19	52,31	13,75	2,98	2.351,72
Nivel VII	1.489,10	49,65	13,75	2,98	2.248,61
Nivel VIII	1.429,47	47,66	13,75	2,98	2.170,64
Nivel IX	1.306,46	43,53	13,75	2,98	2.010,75
Nivel X	1.265,83	42,18	13,75	2,98	1.957,93
Nivel XI	1.193,70	39,80	13,75	2,98	1.863,82

Horas Extraordinarias Normales									
Nivel	Sin Antigüedad	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
Nivel VI	23,82	25,01	26,20	27,87	29,54	31,21	32,88	34,54	36,20
Nivel VII	22,65	23,78	24,93	26,49	28,09	29,67	31,27	32,83	34,43
Nivel VIII	21,78	22,86	23,96	25,48	27,02	28,52	30,06	31,57	33,11
Nivel IX	19,99	20,98	21,98	23,36	24,80	26,19	27,58	28,99	30,38
Nivel X	19,39	20,35	21,33	22,68	24,02	25,41	26,75	28,10	29,46
Nivel XI	18,34	19,26	20,17	21,47	22,75	24,04	25,32	26,60	27,88

Horas Extraordinarias Festivas									
Nivel	Sin Antigüedad	5%	10%	17%	24%	31%	38%	45%	52%
Nivel VI	27,22	28,57	29,93	31,85	33,72	35,64	37,53	39,45	41,33
Nivel VII	25,90	27,20	28,48	30,30	32,11	33,94	35,77	37,56	39,38
Nivel VIII	24,88	26,12	27,36	29,09	30,83	32,59	34,32	36,07	37,82
Nivel IX	22,83	23,96	25,12	26,72	28,30	29,91	31,51	33,11	34,70
Nivel X	22,15	23,26	24,38	25,93	27,47	29,03	30,58	32,11	33,69
Nivel XI	20,94	22,01	23,06	24,52	25,99	27,45	28,91	30,40	31,86

Otros Conceptos Económicos	
Dieta completa	
1ª semana desplazamiento €/día	57,46
a partir del 8º día €/día	50,83
si puede pernoctar en casa €/día	18,87

ANEXO VI.

Revisión y simplificación de las tablas salariales provinciales

A. Listado de provincias donde no existen empresas ni centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del Convenio eliminándose las siguientes tablas salariales:

Albacete Ávila Badajoz Cáceres Ceuta Ciudad Real La Coruña Huelva Huesca León Lugo Melilla Pontevedra Salamanca Segovia Soria Tarra-gona Valladolid Zamora

B. Modificación o reformulación de conceptos salariales

■ Ayuda de estudios

Los conceptos “ayuda escolar” (tabla provincial de Barcelona), “ayuda de estudios por hijo/mes” (tabla provincial de Murcia), “ayuda de estudios” (tabla provincial de Sevilla) y “gratificación de escolaridad” (tabla provincial de Ali-cante), se unifican en el siguiente concepto denominado “ayuda de estudios”.

La “ayuda de estudios” tendrá el siguiente criterio de devengo:

En las provincias de Barcelona, Murcia, Sevilla y Alicante, las empresas abonarán dicho concepto por cada hijo/a de cualquiera de sus personas trabajadoras que estén en edad escolar, edad com-prendía entre los 6 y 16 años, y con motivo de la iniciación del curso. En las provincias de Sevilla y Alicante, se abonará también dicho concepto por cada hijo/a estudiante de Formación Profesional, previa justificación de la matrícula. No tendrán derecho a percibir estas ayudas los estudiantes beca-rios y quienes no acrediten suficientemente la permanencia en centro de en-señanza.

En las provincias de Barcelona y Alicante se abonará dicho concepto en un único pago a abonar en el mes de octubre

En las provincias de Alicante y Murcia se abonará dicho concepto de forma mensual.,

■ Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo

Los conceptos “ayuda económica hijo minusválido” (tabla provincial de Las Palmas), “Ayuda social” (tabla provincial de Córdoba) y “Ayuda de estudios por hijo/mes” (tabla provincial de Murcia) se unifican en el siguiente concepto denominado “Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapa-cidad a su cargo”.

La “ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo” tendrá el siguiente criterio de devengo:

Las personas trabajadoras con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitados, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente en concepto de ayuda complementaria las cantidades previstas en tablas para este concepto. Esta ayuda es complementaria e independiente de la pensión que por el mismo concepto se reciba de la Seguridad Social, aunque se cobrará en iguales condiciones y normas que las fijadas para éstas.

En relación con la tabla provincial de Córdoba, aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo a la fecha de publicación del presente Convenio dicha ayuda económica por la condición de discapacitado/a de su esposa o cualquier otro familiar distinto del hijo/a, se le respetará dicho concepto a título personal, mientras se mantengan las condiciones que dieron origen a su devengo, y por idéntico importe al previsto en las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

C. Consolidación de conceptos salariales al amparo de convenios anteriores y supresión de conceptos en las nuevas tablas de aplicación.

(i) Consolidación de conceptos que se devengan en función de circunstancias específicas.

■ Complemento de puesto de trabajo

En relación con la tabla provincial de Sevilla, a aquellas personas trabajadoras (horneros) que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado “Complemento puesto de trabajo” sobre la base de criterios de convenios anteriores y mientras se mantengan las condiciones que dieron origen a su devengo, se le respetará su percepción a título personal y por idéntico importe al previsto en las tablas salariales de 2022 actualizadas en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 13. Letra b) del Convenio colectivo provincial del sector Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla y su provincia (código 4100535) para el año 1996, es el siguiente:

“Se establece un plus de 4.140 pesetas mensuales para las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada continuada y no puedan

disfrutar, por causas técnicas o de organización del trabajo, del descanso para tomar el bocadillo, especialmente los horneros en sistemas de trabajo de horno continuo”.

■ Complemento gastos farmacia I.T./diaria

En relación con la tabla provincial de Barcelona, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento de “Complemento gastos farmacia I.T./diaria” sobre la base de criterios de convenios anteriores y cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo, se le respetará su percepción a título personal y por idéntico importe previsto en las tablas salariales de 2022 actualizado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones pre-vistas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo de cales y yesos de la provincia de Barcelona para el año 1999, es el siguiente:

“Durante el tiempo en que las personas trabajadoras estén en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán a su cargo hasta el 100% del salario real. Asimismo, también se cobrará este 100% en casos de IT derivada de enfermedad co-mún, cuando permanezcan hospitalizados. Queda excluida expresamente la hospitalización por maternidad. Para los períodos de hospitalización se establece un disfrute de una gratificación por convalecencia con derecho a percepción del 100% del salario, para los mismos períodos en que exista hospitalización, siempre que la persona trabajadora se mantenga en situación de IT. En ningún caso la persona trabajadora percibirá remuneración superior a su mensualidad real durante la situación de IT en cuestión. Como ayuda al tratamiento médico en los períodos de IT por enfermedad, y coste de los productos farmacéuticos, las empresas abonarán a las personas trabajadoras en esta situación la cantidad diaria de 400 pesetas”.

■ Plus desgaste herramienta

En relación con las tablas provinciales de Almería, Baleares, Cádiz, Cantabria, Cuenca, Gerona, Lérida, Málaga, Navarra, Orense, Palencia, Tenerife, Valencia, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Plus desgaste herramienta” sobre la base de criterios de convenios anteriores, esto es, que la Empresa no facilite a la persona trabajadora las herramientas para la prestación del servicio, se les respetará su percep-

ción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe previsto en las tablas salariales de 2022 actualizado en un 4 por cien . Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Plus prenda de trabajo/Plus desgaste ropa

Aquellas personas trabajadoras que vinieren percibiendo el concepto denominado “Plus prenda de trabajo” (tablas provinciales de Baleares, Cádiz, Cantabria y Ourense) y “Plus desgaste ropa (tablas provinciales de Córdoba y Gerona), sobre la base de criterios de convenios anteriores, esto es, que la Empresa no facilite a la persona trabajadora la ropa de trabajo para la prestación del servicio, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo. y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Ayuda de comida

En relación con la tabla provincial de Zaragoza, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Ayuda de comida” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 16 del Convenio colectivo del sector Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados (número de código 5000155) de la provincia de Zaragoza, suscrito el día 16 de julio de 1997, es el siguiente:

“Cuando no sea de aplicación lo dispuesto en el Convenio general del sector de la Construcción sobre desplazamientos y dietas, toda persona trabajadora sujeta a este Convenio que tenga el centro de trabajo a más de diez kilómetros de su domicilio sea su jornada partida y tenga que comer en el mismo lugar, percibirá en concepto de ayuda de comida la

cantidad de 719 pesetas por día trabajado, cantidad que será revisable de igual forma que el salario”.

■ Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante

En relación con las tablas provinciales de Alicante y Barcelona, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

En relación con la provincia de Alicante, el criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de Cales y Yesos -Código de Convenio 030005-5-, es el siguiente:

“Todas aquellas personas trabajadoras que realicen desplazamientos, utilizando su propio vehículo al servicio de la empresa, cobrarán por tal motivo a razón de 28,-pesetas por kilómetro y en concepto de media dieta la cantidad de 1366,- pesetas.

En dieta completa, se abonarán todos los gastos ocasionados, debidamente justificados”.

En relación con la provincia de Barcelona, el criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 17 del Convenio Colectivo de trabajo de cales y yesos de la provincia de Barcelona para el año 1999:

“Al personal que acredite su derecho al cobro le serán satisfechos de acuerdo con las siguientes cuantías: media dieta: 1.292 pesetas; dieta completa: 4.202 pesetas, y kilometraje: 34 pesetas por kilómetro. Las empresas podrán optar por sustituir el abono de estas cantidades por el pago directo de los costes”.

■ Plus mixto día

En relación con la tabla provincial de Asturias aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Plus mixto día” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por

cient. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Prima de conductores

En relación con la tabla provincial de Jaén aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Prima de conductores” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Prima de casado

En relación con la tabla provincial de Orense, aquellas personas trabajadoras que, en el momento de la entrada en vigor del convenio, cumplan los requisitos para su percepción, mantendrán las expectativas legítimas para su devengo en caso de que contraigan matrimonio en el futuro.

(ii) Consolidación de conceptos de vencimiento periódico y mensuales no sujetos a condición específica, los cuales se integran en un “complemento ad personam” con importe actualizado a fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo

■ Prima o Plus de seguridad

Aquellas personas trabajadoras que al amparo del convenio anterior tuvieran derecho a la percepción de los conceptos denominados “Prima de seguridad” (tabla provincial de Castellón), “Plus de seguridad” (tabla provincial de La Rioja) y “Seguridad” (tabla provincial de Zaragoza), y no vinieran percibiendo por convenio o acuerdo de empresa un concepto salarial que responda a la misma naturaleza, consolidarán su importe bajo un “complemento ad personam” de acuerdo con los siguientes importes:

Castellón (mensual)	13,20
La Rioja (mensual)	
Por mes sin accidentes	14,76
Por mes con baja superior a 3 días	7,37
Zaragoza (mensual)	14,74

Dicho complemento no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

■ Plus de turno

Aquellas personas trabajadoras que vinieren percibiendo el concepto denominado “Plus de turno” (tabla provincial de Sevilla consolidarán su importe bajo un “complemento ad personam”, con el importe actualizado a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, esto es, la cantidad de 37,84 euros mensuales.

Dicho complemento no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

D. Unificación en la denominación de conceptos salariales por responder al mismo criterio de devengo.

■ Plus de productividad

En relación con la tabla provincial de Almería, el concepto denominado “Plus de productividad” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Plus salarial

En relación con las tablas provinciales de Cantabria, Cuenca y Toledo, el concepto denominado “Plus salarial” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Prima día/mes

En relación con la tabla provincial de Murcia, los conceptos denominados “Prima día” y “Prima mes” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Suplidos

En relación con la tabla provincial de Murcia, los conceptos denominados “Suplidos día” y “Suplidos mes” pasa a denominarse “Km”.

■ Plus asiduidad

En relación con las tablas provinciales de La Rioja y Zaragoza, el concepto denominado “Plus asiduidad” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Plus Convenio

En relación con las tablas provinciales de Barcelona, Córdoba y Lérida, el concepto denominado “Plus Convenio” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Beneficios

En relación con las tablas provinciales de Castellón, Jaén y Murcia, el concepto denominado “Beneficios” y “Paga beneficios” se unifica en el concepto denominado “Pagas extras” desapareciendo el concepto de paga beneficios, pero integrándose su importe en la cuantía de las dos pagas extras.

■ Plus asistencia

En relación con las tablas provinciales de Alicante, Asturias, Cádiz, Granada, Jaén, Sevilla y Tenerife, el concepto denominado “Plus asistencia” pasará a denominarse “Plus actividad”.

■ Complemento actividad

En relación con la tabla provincial de Valencia, el concepto denominado “Complemento actividad” pasará a denominarse “Plus actividad”.

E. Criterios de devengo de los conceptos previstos en las tablas provinciales

Respecto a los criterios de devengo de los conceptos previstos en las diferentes tablas provinciales se estará a la regulación contenida en sus respectivos convenios de origen. Se tomará en consideración la última revisión que fuera aplicable en el momento de la aprobación del primer convenio de Yesos y Cales.

ANEXO VI.

Revisión y simplificación de las tablas salariales provinciales

F. Listado de provincias donde no existen empresas ni centros de trabajo incluidos en el ámbito funcional del Convenio eliminándose las siguientes tablas salariales:

Albacete Ávila Badajoz Cáceres Ceuta Ciudad Real La Coruña Huelva Huesca León Lugo Melilla Pontevedra Salamanca Segovia Soria Tarra-gona Valladolid Zamora

G. Modificación o reformulación de conceptos salariales

■ Ayuda de estudios

Los conceptos “ayuda escolar” (tabla provincial de Barcelona), “ayuda de estudios por hijo/mes” (tabla provincial de Murcia), “ayuda de estudios” (tabla provincial de Sevilla) y “gratificación de escolaridad” (tabla provincial de Alicante), se unifican en el siguiente concepto denominado “ayuda de estudios”.

La “ayuda de estudios” tendrá el siguiente criterio de devengo:

En las provincias de Barcelona, Murcia, Sevilla y Alicante, las empresas abonarán dicho concepto por cada hijo/a de cualquiera de sus personas trabajadoras que estén en edad escolar, edad comprendía entre los 6 y 16 años, y con motivo de la iniciación del curso. En las provincias de Sevilla y Alicante, se abonará también dicho concepto por cada hijo/a estudiante de Formación Profesional, previa justificación de la matrícula. No tendrán derecho a percibir estas ayudas los estudiantes beca-rios y quienes no acrediten suficientemente la permanencia en centro de enseñanza.

En las provincias de Barcelona y Alicante se abonará dicho concepto en un único pago a abonar en el mes de octubre

En las provincias de Alicante y Murcia se abonará dicho concepto de forma mensual.,

■ Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo

Los conceptos “ayuda económica hijo minusválido” (tabla provincial de Las Palmas), “Ayuda social” (tabla provincial de Córdoba) y “Ayuda de estudios por hijo/mes” (tabla provincial de Murcia) se uni-fican en el siguiente concep-to denominado “Ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo”.

La “ayuda a personas trabajadoras con hijos con discapacidad a su cargo” tendrá el siguiente criterio de devengo:

Las personas trabajadoras con hijos a su cargo a quienes por la Seguridad Social les haya sido oficialmente reconocida la condición de discapacitados, percibiendo por ello la prestación económica reglamentaria correspondiente, percibirán mensualmente en concepto de ayuda complementaria las cantidades previstas en tablas para este concepto. Esta ayuda es complementaria e independiente de la pensión que por el mismo concepto se reciba de la Seguridad Social, aunque se cobrará en iguales condiciones y normas que las fijadas para éstas.

En relación con la tabla provincial de Córdoba, aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo a la fecha de publicación del presente Convenio dicha ayuda económica por la condición de discapacitado/a de su esposa o cualquier otro familiar distinto del hijo/a, se le respetará dicho concepto a título personal, mientras se mantengan las condiciones que dieron origen a su devengo, y por idéntico importe al previsto en las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

H. Consolidación de conceptos salariales al amparo de convenios anteriores y supresión de conceptos en las nuevas tablas de aplicación.

(iii) Consolidación de conceptos que se devengan en función de circunstancias específicas.

■ Complemento de puesto de trabajo

En relación con la tabla provincial de Sevilla, a aquellas personas trabajadoras (horneros) que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado “Complemento puesto de trabajo” sobre la base de criterios de convenios anteriores y mientras se mantengan las condiciones que dieron origen a su devengo, se le respetará su percepción a título personal y por idéntico importe al previsto en las tablas salariales de 2022 actualizadas en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 13. Letra b) del Convenio colectivo provincial del sector Cales, Yesos, Escayolas y Prefabricados de Sevilla y su provincia (código 4100535) para el año 1996, es el siguiente:

“Se establece un plus de 4.140 pesetas mensuales para las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada continuada y no puedan

disfrutar, por causas técnicas o de organización del trabajo, del descanso para tomar el bocadillo, especialmente los horneros en sistemas de trabajo de horno continuo”.

■ Complemento gastos farmacia I.T./diaria

En relación con la tabla provincial de Barcelona, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento de “Complemento gastos farmacia I.T./diaria” sobre la base de criterios de convenios anteriores y cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo, se le respetará su percepción a título personal y por idéntico importe previsto en las tablas salariales de 2022 actualizado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 20 del Convenio colectivo de trabajo de cales y yesos de la provincia de Barcelona para el año 1999, es el siguiente:

“Durante el tiempo en que las personas trabajadoras estén en situación de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas complementarán a su cargo hasta el 100% del salario real. Asimismo, también se cobrará este 100% en casos de IT derivada de enfermedad común, cuando permanezcan hospitalizados. Queda excluida expresamente la hospitalización por maternidad. Para los períodos de hospitalización se establece un disfrute de una gratificación por convalencia con derecho a percepción del 100% del salario, para los mismos períodos en que exista hospitalización, siempre que la persona trabajadora se mantenga en situación de IT. En ningún caso la persona trabajadora percibirá remuneración superior a su mensualidad real durante la situación de IT en cuestión. Como ayuda al tratamiento médico en los períodos de IT por enfermedad, y coste de los productos farmacéuticos, las empresas abonarán a las personas trabajadoras en esta situación la cantidad diaria de 400 pesetas”.

■ Plus desgaste herramienta

En relación con las tablas provinciales de Almería, Baleares, Cádiz, Cantabria, Cuenca, Gerona, Lérida, Málaga, Navarra, Orense, Palencia, Tenerife, Valencia, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Plus desgaste herramienta” sobre la base de criterios de convenios anteriores, esto es, que la Empresa no facilite a la persona trabajadora las herramientas para la prestación del servicio, se les respetará su percep-

ción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe previsto en las tablas salariales de 2022 actualizado en un 4 por cien . Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Plus prenda de trabajo/Plus desgaste ropa

Aquellas personas trabajadoras que vinieren percibiendo el concepto denominado “Plus prenda de trabajo” (tablas provinciales de Baleares, Cádiz, Cantabria y Ourense) y “Plus desgaste ropa (tablas provinciales de Córdoba y Gerona), sobre la base de criterios de convenios anteriores, esto es, que la Empresa no facilite a la persona trabajadora la ropa de trabajo para la prestación del servicio, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo. y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Ayuda de comida

En relación con la tabla provincial de Zaragoza, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Ayuda de comida” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

El criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 16 del Convenio colectivo del sector Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados (número de código 5000155) de la provincia de Zaragoza, suscrito el día 16 de julio de 1997, es el siguiente:

“Cuando no sea de aplicación lo dispuesto en el Convenio general del sector de la Construcción sobre desplazamientos y dietas, toda persona trabajadora sujeta a este Convenio que tenga el centro de trabajo a más de diez kilómetros de su domicilio sea su jornada partida y tenga que comer en el mismo lugar, percibirá en concepto de ayuda de comida la

cantidad de 719 pesetas por día trabajado, cantidad que será revisable de igual forma que el salario”.

■ Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante

En relación con las tablas provinciales de Alicante y Barcelona, a aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

En relación con la provincia de Alicante, el criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 22 del Convenio Colectivo de la provincia de Alicante de Cales y Yesos -Código de Convenio 030005-5-, es el siguiente:

“Todas aquellas personas trabajadoras que realicen desplazamientos, utilizando su propio vehículo al servicio de la empresa, cobrarán por tal motivo a razón de 28,-pesetas por kilómetro y en concepto de media dieta la cantidad de 1366,- pesetas.

En dieta completa, se abonarán todos los gastos ocasionados, debidamente justificados”.

En relación con la provincia de Barcelona, el criterio de devengo del presente concepto, de acuerdo con las previsiones establecidas en el artículo 17 del Convenio Colectivo de trabajo de cales y yesos de la provincia de Barcelona para el año 1999:

“Al personal que acredite su derecho al cobro le serán satisfechos de acuerdo con las siguientes cuantías: media dieta: 1.292 pesetas; dieta completa: 4.202 pesetas, y kilometraje: 34 pesetas por kilómetro. Las empresas podrán optar por sustituir el abono de estas cantidades por el pago directo de los costes”.

■ Plus mixto día

En relación con la tabla provincial de Asturias aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Plus mixto día” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por

cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Prima de conductores

En relación con la tabla provincial de Jaén aquellas personas trabajadoras que vinieran percibiendo con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo el denominado complemento “Prima de conductores” sobre la base de criterios de convenios anteriores, se les respetará su percepción a título personal cuando concurren las circunstancias objetivas para su devengo y por idéntico importe al fijado por las tablas salariales del 2022 incrementado en un 4 por cien. Dicha cantidad no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrán ser objeto de absorción o compensación.

■ Prima de casado

En relación con la tabla provincial de Orense, aquellas personas trabajadoras que, en el momento de la entrada en vigor del convenio, cumplan los requisitos para su percepción, mantendrán las expectativas legítimas para su devengo en caso de que contraigan matrimonio en el futuro.

(iv) Consolidación de conceptos de vencimiento periódico y mensuales no sujetos a condición específica, los cuales se integran en un “complemento ad personam” con importe actualizado a fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo

■ Prima o Plus de seguridad

Aquellas personas trabajadoras que al amparo del convenio anterior tuvieran derecho a la percepción de los conceptos denominados “Prima de seguridad” (tabla provincial de Castellón), “Plus de seguridad” (tabla provincial de La Rioja) y “Seguridad” (tabla provincial de Zaragoza), y no vinieran percibiendo por convenio o acuerdo de empresa un concepto salarial que responda a la misma naturaleza, consolidarán su importe bajo un “complemento ad personam” de acuerdo con los siguientes importes:

Castellón (mensual)	13,20
La Rioja (mensual)	
Por mes sin accidentes	14,76
Por mes con baja superior a 3 días	7,37
Zaragoza (mensual)	14,74

Dicho complemento no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

■ Plus de turno

Aquellas personas trabajadoras que vinieren percibiendo el concepto denominado “Plus de turno” (tabla provincial de Sevilla consolidarán su importe bajo un “complemento ad personam”, con el importe actualizado a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo, esto es, la cantidad de 37,84 euros mensuales.

Dicho complemento no sufrirá incrementos o disminuciones durante el resto de tiempo de la relación laboral de las personas trabajadoras. En consecuencia, no se le aplicará las revisiones previstas o pactadas para los demás conceptos salariales, ni podrá ser objeto de absorción o compensación.

I. Unificación en la denominación de conceptos salariales por responder al mismo criterio de devengo.

■ Plus de productividad

En relación con la tabla provincial de Almería, el concepto denominado “Plus de productividad” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Plus salarial

En relación con las tablas provinciales de Cantabria, Cuenca y Toledo, el concepto denominado “Plus salarial” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Prima día/mes

En relación con la tabla provincial de Murcia, los conceptos denominados “Prima día” y “Prima mes” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Suplidos

En relación con la tabla provincial de Murcia, los conceptos denominados “Suplidos día” y “Suplidos mes” pasa a denominarse “Km”.

■ Plus asiduidad

En relación con las tablas provinciales de La Rioja y Zaragoza, el concepto denominado “Plus asiduidad” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Plus Convenio

En relación con las tablas provinciales de Barcelona, Córdoba y Lérida, el concepto denominado “Plus Convenio” pasa a denominarse “Plus actividad”.

■ Beneficios

En relación con las tablas provinciales de Castellón, Jaén y Murcia, el concepto denominado “Beneficios” y “Paga beneficios” se unifica en el concepto denominado “Pagas extras” desapareciendo el concepto de paga beneficios, pero integrándose su importe en la cuantía de las dos pagas extras.

■ Plus asistencia

En relación con las tablas provinciales de Alicante, Asturias, Cádiz, Granada, Jaén, Sevilla y Tenerife, el concepto denominado “Plus asistencia” pasará a denominarse “Plus actividad”.

■ Complemento actividad

En relación con la tabla provincial de Valencia, el concepto denominado “Complemento actividad” pasará a denominarse “Plus actividad”.

J. Criterios de devengo de los conceptos previstos en las tablas provinciales

Respecto a los criterios de devengo de los conceptos previstos en las diferentes tablas provinciales se estará a la regulación contenida en sus respectivos convenios de origen. Se tomará en consideración la última revisión que fuera aplicable en el momento de la aprobación del primer convenio de Yesos y Cales.

**DIRECCIONES
DE
UGT FICA**



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

DIRECCIONES DE UGT FICA



UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707. Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4º. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@ficapv.ugt.org



VIII Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados **2023-2024**



Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT

Avda. de América, 25, 5ª Planta - 28002 Madrid