

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**1995** *Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ursula Consulting, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa «Ursula Consulting, S.L.U.» (código de convenio n.º 90102072012015), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de febrero de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE LA MERCANTIL «URSULA CONSULTING, S.L.U.»

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Por ser un convenio de empresa, la funcionalidad se limita al ámbito de la misma, definido en su objeto social actual, y en el que se pudiera constituir en el futuro, si produjera ampliación del mismo durante la vigencia del convenio presente. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Ursula Consulting, S.L.U.» y sus trabajadores, dedicada al servicio de construcción en toda clase de fincas, rústicas y/o urbanas, su parcelación y urbanización, y la gestión y promoción de toda clase de edificios, urbanizaciones y complejos urbanísticos; conservación y mantenimiento de toda clase de infraestructuras.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Ursula Consulting, S.L.U.», sean cuales sean sus modalidades contractuales.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria a todos los trabajadores de la empresa «Ursula Consulting, S.L.U.» que estén contratados en territorio nacional.

## Artículo 4. *Vigencia y duración.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante lo anterior, sus efectos surtirán con carácter general a partir del día 1 de enero de 2015, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La vigencia del presente convenio será de 4 años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia, y se renovará automáticamente por otros 4 años si no hay denuncia, y así sucesivamente.

## Artículo 5. *Prelación de normas.*

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación las normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

## Artículo 6. *Revisión salarial automática.*

Para el año 2015, será de aplicación lo expuesto en las tablas salariales establecidas en el presente convenio colectivo.

Para 2016, 2017, 2018 se procederá a la aplicación de una subida fija del 0,5 %, cuyo incremento comprende así mismo a todos los conceptos económicos del presente texto, y cuyos datos se muestran en las tablas anexas.

La actualización de los conceptos salariales y económicos de la forma indicada en el párrafo anterior no generará abono de cantidad alguna a los/as trabajadores/as por la empresa en concepto de atrasos, dado que la actualización solo se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento que se pacta respecto al año 2015.

El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

## Artículo 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de dos años en dos años, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

## Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

## Artículo 9. *Equilibrio interno del convenio.*

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste. En este caso, las partes signatarias se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, a fin de resolver el problema planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

## Artículo 10. *Cláusula de descuelgue.*

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de este convenio colectivo, en caso de no alcanzar un acuerdo o se supere el plazo límite establecido por ley para que dicho organismo se pronuncie, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de acuerdos a la que se refiere el presente artículo.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

## Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

4. La comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados,

según especifica el apartado cuarto de este artículo. Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria.

6. Para poner fin a las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 12. Organización del trabajo.

La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquella delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 13. *Trabajos por tarea a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivos.*

Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, solo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

## CAPITULO IV

**Jornada de trabajo**Artículo 14. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria anual de trabajo será, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.738 horas, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. El régimen de trabajo será de cinco días y medio a la semana, con un día y medio de descanso semanal pudiendo ser consecutivos o alternos; este régimen de trabajo comprenderá los 12 meses del año, siendo decisión unilateral de la empresa el establecimiento de jornadas especiales vinculadas al calendario laboral preexistente.

El cómputo de la jornada efectiva se realizará en términos de media diaria de ocho horas y semanal de cuarenta horas por períodos de cuatro semanas consecutivas sin que la jornada ordinaria diaria pueda ser inferior a siete ni superior a nueve. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos.

Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de conforme a los demás trabajadores.

6. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Los horarios de trabajo, serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

7. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

Artículo 15. *Calendario laboral.*

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral, y teniendo en cuenta los calendarios laborales de aplicación.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales en cómputo mensual. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad de construcción los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a

realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

#### Artículo 17. *Recuperación de horas no trabajadas*

El 75 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad, debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros, o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 91 del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

#### Artículo 18. *Inclémencia del tiempo*

Las decisiones que hubieran de adoptar las empresas para el caso de suspensión de los trabajos por inclémencia del tiempo, requerirán la participación de los representantes de los trabajadores que pudieran resultar afectados por la suspensión aludida.

Si por inclémencia del tiempo no se pudiera trabajar, habrá un máximo de diez días anuales retribuidos y no recuperables, siempre que el trabajador se presente en su puesto de trabajo a la hora del comienzo, salvo que pudiera estar imposibilitado por causa de fuerza mayor, siempre que sea constatado y acreditado oficialmente y que esté en relación directa con la inclémencia del tiempo. Si una vez iniciados los trabajos se suspendieran, el empresario vendrá obligado al pago de los salarios correspondientes a la jornada completa.

En el supuesto de que la interrupción de la actividad, debido a inclémcias del tiempo, alcance un periodo continuado superior a diez días laborables, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato, por causa de fuerza mayor, en el artículo 91.1.c) del V Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2012-2016.

El cómputo anual para la determinación de los días retribuidos por inclémencia del tiempo se contará a partir de la primera interrupción o suspensión de los trabajos por tal causa, tanto para los trabajadores que se vean afectados por la misma como para los que causen alta con posterioridad.

#### Artículo 19. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 21. *Trabajos nocturnos*

El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 12 % del salario base de su categoría.



## Artículo 22. *Días de fiesta anuales*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen que, por las especiales características del sector, las empresas podrán exigir a sus trabajadores que los días festivos legalmente establecidos no se disfruten en las fechas señaladas para ello. En estos casos serán compensados, previo acuerdo entre el trabajador y el empresario, en alguna de las formas siguientes:

Abonándose los días festivos en cuantía correspondiente al 75 % más del salario base.

Disfrutándose los días festivos en fecha distinta, que será acordada de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador individualmente.

En caso de desacuerdo, el trabajador elegirá cuando lo disfruta en los periodos de menor ocupación según el periodo de menor facturación.

Los días de fiestas que coincidan con un periodo de baja por IT del trabajador se considerarán trabajados y por tanto se descontarán del total de festivos a compensar en el año.

En caso de que el disfrute de los descansos semanales del trabajador coincidiera con un día festivo abonable y no recuperable, este se considerará como disfrutado.

## Artículo 23. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado 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.

## CAPITULO V

### **Movilidad geográfica y funcional**

## Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

1. Lugar de trabajo: La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándola a otro distinto dentro de la misma provincia, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 25. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En el ámbito del presente convenio, se establece la polivalencia funcional entre todas las categorías del presente convenio colectivo.

## CAPITULO VI

### Clasificación profesional del personal

Artículo 26. *Grupos profesionales.*

Clasificación profesional. Los trabajadores y trabajadoras serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Nivel profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica. Los trabajadores enmarcados en el presente nivel no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón Especializado.

Peón Ordinario, Limpiador.

Aprendiz.

Vigilante, Almacenero.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 2:

Criterios generales: Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que e indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenida, generalmente a través de una mínima experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.



En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Oficial 2.<sup>a</sup> de Oficio, Conductor, Auxiliar Administrativo.  
Capataz, Técnico de Organización de 2.<sup>a</sup>

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 3:

Criterios generales: El personal adscrito a este grupo profesional incluye a trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Realizan tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia en el oficio o profesión.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Encargado de Obra, Jefe de Departamento, Jefe 2.<sup>a</sup> de Administración.  
Oficial 1.<sup>a</sup> de Administración, Técnico de Organización de 1.<sup>a</sup>, Delineante, Oficial 1.<sup>a</sup> de Informática.  
Oficial 1.<sup>a</sup> de Oficio, Oficial 2.<sup>a</sup> de Administración, Oficial 2.<sup>a</sup> de Informática.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 4:

Criterios generales: En este grupo profesional se incluye los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación de clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función, y con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en el trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Titulado Medio, Jefe 1.<sup>a</sup> de Administración.  
Encargado General.  
Personal Directivo.  
Titulado Superior.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

## CAPITULO VII

**Estructura salarial**Artículo 27. *Retribuciones.*

1. Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio, serán las estipuladas en las tablas anexas.

1.1.a) Salario base: Es el determinado en tablas para cada categoría.

1.1.b) Gratificaciones extraordinarias: Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

1.1.c) Plus Salarial: Considerando incluidos todos los complementos que se pacten en cada convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

1.1.d) Plus Extrasalarial: Se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en los convenios de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte o recorrido, herramientas y ropa de trabajo (en el caso en que se den efectivamente tal y como se establecen en el presente convenio).

1.1.e) Mejoras voluntarias: Es la cantidad que por contrato o pacto tienen establecidas la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario de tablas anexo I y el salario total pactado.

Artículo 28. *Plus de asistencia.*

Para estimular a los trabajadores en la asistencia y puntualidad en el trabajo, la empresa abonará a su personal un plus de asistencia establecido en la tabla salarial (anexo I) adjunta a este convenio, donde determinará la cuantía del mismo; Este complemento salarial de calidad o cantidad, se computará por un importe fijo mensual fijado en la tabla anexa. La falta injustificada al trabajo de dos días alternos o consecutivos, motivará la pérdida de dicho complemento, en el importe que corresponda a 6 días en porcentaje equiparable a la cuantía establecida en las tablas. De igual forma, quien incurra en dos faltas injustificadas durante dos lunes de un mismo mes, dejará de devengar el Plus de Asistencia por importe correspondiente a 12 días.

Artículo 29. *Plus de carencia de incentivos.*

Se establece un plus salarial que se abonará todos los días, de carencia de incentivos, en importe mensual establecido en la tabla anexa I, que percibirán todos los trabajadores cuya actividad no venga regulada en el artículo 33 de este convenio (condiciones particulares plus de mayor rendimiento). Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado, debiendo tener en cuenta que en la tabla anexa I se recoge la cuantía mensual del mismo, debiendo entender que la cantidad establecida corresponde al total de número de días hábiles correspondientes a cada mes devengado.

Artículo 30. *Plus de mayor rendimiento para trabajadores del yeso*

Se establece un plus de un 20% del salario base del convenio, en las categorías respectivas, para los trabajadores empleados en la especialidad del yeso que utilicen la «talocha» en la realización de su trabajo, en razón al mayor esfuerzo físico que representa el empleo de dicha herramienta.

## CAPITULO VIII

**Retribuciones no salariales**Artículo 31. *Plus distancia y transporte*

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica del Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial para todas las categorías y niveles en la cuantía que se especifica en las tablas del anexo I. Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado, debiendo tener en cuenta que en la tabla anexo I se recoge la cuantía mensual del mismo, debiendo entender que la cantidad establecida corresponde al total de número de días hábiles correspondientes a cada mes devengado.

Artículo 32. *Dietas.*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencias, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Artículo 33. *Desgaste de herramientas*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de su trabajo. De no ser facilitadas, el importe a entregar por la empresa en concepto de indemnización por desgaste de herramientas será de cincuenta y tres céntimos de euro (0,53) euros por día efectivamente trabajado.

Tendrán derecho al cobro de la indicada cantidad, para el supuesto de que las indicadas herramientas no fueran facilitadas por la empresa y hubiese de hacer uso de las suyas el trabajador, los oficiales de 1.<sup>a</sup>, los oficiales de 2.<sup>a</sup> y los ayudantes.

Cuando el trabajador, a pesar de que la empresa facilite las herramientas, las rechace y emplee las suyas, se verá obligado a hacerlo constar por escrito, perdiendo el derecho a percibir este plus.

## CAPITULO IX

**Empleo y contratación**Artículo 34. *Contratación.*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, las empresas, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrán optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

Contratos por obra o servicio determinado:

Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en atender durante la temporada baja los contratos a grupos en IMSERSO.

Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con esta conforme a la legislación laboral vigente.

Tendrán un término máximo de doce meses dentro de período de dieciocho meses.

Contratos fijos-discontinuos:

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de cuarenta y ocho horas. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Contrato a tiempo parcial:

Es aquel que se concierta para prestar servicio durante un mínimo de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento. Estableciéndose un mínimo de contratación diaria de dos horas.

Contrato de interinidad:

Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el artículo 23 del presente texto.

Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se podrá prorrogar a petición de la empresa hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, extinguiéndose una vez finalizada dicha prórroga.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Contrato de formación:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años (sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición adicional 9.<sup>a</sup> de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en el que se establece que hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 % podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima de ésta modalidad contractual será de seis meses y la duración máxima será de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre éste y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de

Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

j) En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Contrato en prácticas:

Estatuto de los trabajadores:

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursada.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

A los efectos de ésta modalidad contractual los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.



c) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

d) La retribución no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

#### Contrato de relevo y jubilación parcial:

Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, conforme al citado artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad establecida en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado anterior, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o

transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado primero de éste artículo, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el artículo 166.2 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

#### Artículo 35. *Subcontratación*

Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

#### Artículo 36. *Período de prueba.*

1. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada, concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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 en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 37. *Igualdad y no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo.

Artículo 38. *Preaviso en caso de extinción del contrato.*

Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquella, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Treinta días naturales para los jefes.

Quince días naturales para el resto de trabajadores.

El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

Artículo 39. *Finiquitos.*

Los recibos de finiquito que pudieran firmar los trabajadores solo serán válidos si pasadas cuarenta y ocho horas los trabajadores no hayan demostrado su disconformidad. En caso contrario, solo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adeudados.

Artículo 40. *Indemnización por finalización de contrato.*

De común acuerdo entre trabajadores y empresarios se pacta la posibilidad de prorratear la cuantía que pudiera establecerse en concepto de Indemnización por finalización de contrato, en el caso de que pudiese corresponderle.

Artículo 41. *Jubilación.*

En referencia a la jubilación de los trabajadores enmarcados dentro del ámbito de este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normativas establecidas al efecto.

## CAPITULO X

### Régimen disciplinario

Artículo 42. *Faltas y sanciones.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- No llevar todas o algunas de las prendas que componen el uniforme de trabajo y los elementos de identificación.
- El mal uso ocasional de los útiles de trabajo.
- El incumplimiento, no reiterativo, de los rendimientos mínimos exigidos.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Son faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad superior a quince minutos en el período de 30 días.
- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa podrá considerarse muy grave.
- La inobservancia, o incumplimiento leve de las disposiciones de prevención de riesgos laborales si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- No comunicar en el plazo de cinco días los partes de confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar la baja o el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- Más de diez faltas de puntualidad superiores a quince minutos cometidas en un periodo de seis meses.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de las empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

La simulación comprobada de enfermedad o accidente.

La continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros.

La dedicación a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.

Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

Abandono del puesto de trabajo sin solicitar permiso a su superior.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses.

El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

## 2. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

### A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo uno a tres días.

### B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

### C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

## Artículo 43. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

## CAPITULO XI

**Representación de los trabajadores**

Artículo 44. *De los representantes de los trabajadores en la empresa.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Derechos y deberes.*

La representación legal de los trabajadores de la empresa «Ursula Consulting, S.L.», gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 46. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 47. *Crédito horario.*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 48. *Derechos de información.*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

## CAPITULO XII

**Prevención de riesgos laborales**

Artículo 49. *Seguridad y salud.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.



Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

#### Artículo 50. *Vestuario.*

La empresa facilitará ropa de trabajo adecuada, asimismo será obligatorio proveer de botas de seguridad a los trabajadores que desarrollen su labor en puestos de trabajo donde las características del mismo lo requieran.

Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo aquella que, por las específicas características del departamento o/y puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores, resolviéndose las posibles discrepancias por la comisión paritaria.

Los trabajadores vendrán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo solo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral.

Estas cantidades no se considerarán salario a los efectos de indemnización por despido, y cotizarán conforme a lo establecido en la LGSS.

#### Artículo 51. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada esta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

La vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

#### Artículo 52. *Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.*

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 30 por 100 de su salario base.

A efectos indicativos cabe señalar que tendrán la condición de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos los siguientes:

- La limpieza y conservación de atarjeas, alcantarillas y colectores.
- Labores de pozo cuando se alcance una profundidad de más de 5 metros.
- Los trabajos de túneles cuando se realizan labores de avance y ensanche y sean de una longitud superior a 10 metros a contar desde la boca del túnel o se inicien en pozo.
- Los trabajos que en general se efectúen en fango o agua. Las labores efectuadas donde se produzcan aguas colgadas en los techos o de costado. Trabajos de cámara a presión en cimentaciones y hormigonados. Trabajos de embreado. Movimiento y aplicación de calderas para asfaltar y betunes. Riegos asfálticos. Trabajos de impermeabilización si no se efectúan a cielo abierto y otros que puedan ser considerados como tales trabajos penosos, tóxicos o peligrosos por la comisión paritaria del convenio.
- También se incluyen los que se realizan dentro del recinto de cementerios, bien sea por apertura de fosas, arreglos de depósitos de cadáveres o análogos.

– Asimismo, se incluyen los trabajos propios de mármol y granito en sus fases de corte, pulimento, repaso y moldurado, cuando éstos se efectúen a pié de tajo. Para los trabajos de mármol y granito en fábrica y talleres, se abonará este plus cuando los mismos no reúnan las condiciones adecuadas de protección personal contra agua, ambiente pulvígeno y otra circunstancia que pueda dañar al trabajador, pudiendo éste recurrir a los organismos competentes en la materia para determinar si existen tales circunstancias.

– Igualmente, se incluyen los trabajos de limpieza y mantenimiento en hornos de fábrica de cemento durante el tiempo que se trabaje en el interior del horno.

Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejará de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor, o actividad, debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la jurisdicción competente resolver lo procedente.

#### Artículo 53. *Formación e información.*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

### CAPITULO XIII

#### Mejoras sociales

#### Artículo 54. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte y por incapacidad permanente absoluta y de 5.000 euros por incapacidad permanente total, derivadas de accidente laboral.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

### CAPITULO XIV

#### Formación profesional

#### Artículo 55. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 56. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- La especialización dentro del propio trabajo.
- La reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 57. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 58. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

## Tablas salariales para el año 2015 (en euros brutos mensuales)

*Nivel I*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Vigilante, Almacenero . . . . .	664,30	664,30	664,30	74,22	118,70	131,78
Aprendiz . . . . .	664,30	664,30	664,30	74,22	118,70	131,78
Peón ordinario, Limpiador . . . . .	664,30	664,30	664,30	74,22	118,70	131,78

*Nivel II*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Capataz, Técnico de organización de 2.ª . . . . .	707,15	707,15	707,15	74,22	118,70	131,78
Oficial 2.ª de Oficio . . . . .	707,15	707,15	707,15	74,22	118,70	131,78
Conductor . . . . .	707,15	707,15	707,15	74,22	118,70	131,78
Aux. Administrativo . . . . .	707,15	707,15	707,15	74,22	118,70	131,78

*Nivel III*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Maquinista . . . . .	750,00	750,00	750,00	74,22	118,70	131,78
Oficial 1.ª de Administración . . . . .	750,00	750,00	750,00	74,22	118,70	131,78
Oficial 1.ª de Informática . . . . .	750,00	750,00	750,00	74,22	118,70	131,78
Oficial 1.ª de Oficio . . . . .	750,00	750,00	750,00	74,22	118,70	131,78

*Nivel IV*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Encargado de Obra, Jefe de Departamento . . . . .	835,70	835,70	835,70	74,22	118,70	131,78
Personal Directivo, Jefe 1.ª de Administración . . .	835,70	835,70	835,70	74,22	118,70	131,78
Titulado Superior . . . . .	835,70	835,70	835,70	74,22	118,70	131,78
Encargado General . . . . .	835,70	835,70	835,70	74,22	118,70	131,78

**Tablas salariales para el año 2016 (en euros brutos mensuales)***Nivel I*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Vigilante, Almacenero . . . . .	667,63	667,63	667,63	74,60	119,30	132,45
Aprendiz . . . . .	667,63	667,63	667,63	74,60	119,30	132,45
Peón Ordinario, Limpiador . . . . .	667,63	667,63	667,63	74,60	119,30	132,45

*Nivel II*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Capataz, Técnico de Organización de 2.ª . . . . .	710,69	710,69	710,69	74,60	119,30	132,45
Oficial 2.ª de Oficio . . . . .	710,69	710,69	710,69	74,60	119,30	132,45
Conductor . . . . .	710,69	710,69	710,69	74,60	119,30	132,45
Aux. Administrativo . . . . .	710,69	710,69	710,69	74,60	119,30	132,45

*Nivel III*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Maquinista . . . . .	753,75	753,75	753,75	74,60	119,30	132,45
Oficial 1.ª de Administración . . . . .	753,75	753,75	753,75	74,60	119,30	132,45
Oficial 1.ª de informática . . . . .	753,75	753,75	753,75	74,60	119,30	132,45
Oficial 1.ª de Oficio . . . . .	753,75	753,75	753,75	74,60	119,30	132,45

*Nivel IV*

Categorías	Salario base bruto mes/€	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Encargado de Obra, Jefe de Departamento . . . . .	839,88	839,88	839,88	74,60	119,30	132,45
Personal Directivo, Jefe 1.ª de Administración . . .	839,88	839,88	839,88	74,60	119,30	132,45
Titulado Superior . . . . .	839,88	839,88	839,88	74,60	119,30	132,45
Encargado General . . . . .	839,88	839,88	839,88	74,60	119,30	132,45

## Tablas salariales para el año 2017 (en euros brutos mensuales)

## Nivel I

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Vigilante, Almacenero . . . . .	670,97	670,97	670,97	74,97	119,90	133,11
Aprendiz . . . . .	670,97	670,97	670,97	74,97	119,90	133,11
Peón Ordinario, Limpiador . . . . .	670,97	670,97	670,97	74,97	119,90	133,11

## Nivel II

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Capataz, Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> . . . . .	714,25	714,25	714,25	74,97	119,90	133,11
Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficio . . . . .	714,25	714,25	714,25	74,97	119,90	133,11
Conductor . . . . .	714,25	714,25	714,25	74,97	119,90	133,11
Aux. Administrativo . . . . .	714,25	714,25	714,25	74,97	119,90	133,11

## Nivel III

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Maquinista . . . . .	757,51	757,51	757,51	74,97	119,90	133,11
Oficial 1. <sup>a</sup> de Administración . . . . .	757,51	757,51	757,51	74,97	119,90	133,11
oficial 1. <sup>a</sup> de informática . . . . .	757,51	757,51	757,51	74,97	119,90	133,11
Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio . . . . .	757,51	757,51	757,51	74,97	119,90	133,11

## Nivel IV

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Encargado de Obra, Jefe de Departamento . . . . .	844,08	844,08	844,08	74,97	119,90	133,11
Personal Directivo, Jefe 1. <sup>a</sup> de Administración . . . . .	844,08	844,08	844,08	74,97	119,90	133,11
Titulado Superior . . . . .	844,08	844,08	844,08	74,97	119,90	133,11
Encargado General . . . . .	844,08	844,08	844,08	74,97	119,90	133,11

## Tablas salariales para el año 2018 (en euros brutos mensuales)

## Nivel I

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Vigilante, Almacenero . . . . .	674,32	674,32	674,32	75,35	120,50	133,78
Aprendiz . . . . .	674,32	674,32	674,32	75,35	120,50	133,78
Peón Ordinario, Limpiador . . . . .	674,32	674,32	674,32	75,35	120,50	133,78

*Nivel II*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Capataz, Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> . . . . .	717,82	717,82	717,82	75,35	120,50	133,78
Oficial 2. <sup>a</sup> de Oficio . . . . .	717,82	717,82	717,82	75,35	120,50	133,78
Conductor . . . . .	717,82	717,82	717,82	75,35	120,50	133,78
Aux. Administrativo . . . . .	717,82	717,82	717,82	75,35	120,50	133,78

*Nivel III*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Maquinista . . . . .	761,30	761,30	761,30	75,35	120,50	133,78
Oficial 1. <sup>a</sup> de Administración . . . . .	761,30	761,30	761,30	75,35	120,50	133,78
Oficial 1. <sup>a</sup> de informática . . . . .	761,30	761,30	761,30	75,35	120,50	133,78
Oficial 1. <sup>a</sup> de Oficio . . . . .	761,30	761,30	761,30	75,35	120,50	133,78

*Nivel IV*

Categorías	Salario base bruto mes/euros	Gratificación extraordinaria julio	Gratificación extraordinaria diciembre	Plus distancia y transporte	Plus carencia de incentivos	Plus de asistencia
Encargado de Obra, Jefe de Departamento . . . . .	848,30	848,30	848,30	75,35	120,50	133,78
Personal Directivo, Jefe 1. <sup>a</sup> de Administración . . . . .	848,30	848,30	848,30	75,35	120,50	133,78
Titulado Superior . . . . .	848,30	848,30	848,30	75,35	120,50	133,78
Encargado General . . . . .	848,30	848,30	848,30	75,35	120,50	133,78