

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

2598/26

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

DELEGACIÓN T. DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO Y DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL, DES. DIGITAL Y ADMÓN. PÚBLICA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el **Convenio Colectivo de la empresa FASSA HISPANIA SAU**, Código Convenio 04000662011982, suscrito con fecha 3 de agosto de 2026, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora, y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, sobre reestructuración de Consejerías

Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero. Proceder a la inscripción del citado Acuerdo 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 las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

En Almería, a veintiuno de septiembre de dos mil veintiséis.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FASSA HISPANIA, S.A.U. (ANTERIORMENTE, YESOS, ESCAYOLAS Y DERIVADOS, S.A.) DEL CENTRO DE TRABAJO DE ANTAS, ALMERÍA PARA LOS AÑOS 2025-2027

Capítulo I. Normas estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, los Delegados de Personal, como representación laboral, y, de otra parte, la representación legal de la empresa FASSA HISPANIA, S.A.U. (anteriormente YEDESA), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la legitimación de los firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones generales

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a la Empresa FASSA HISPANIA, S.A.U. (anteriormente, YEDESA), dedicada a la actividad de Fabricación de Yesos, Cales y Escayolas.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán exclusivamente en el centro de trabajo que la empresa tiene en Antas (Almería), aun cuando el domicilio social de la misma radique fuera de dicho ámbito provincial.

Artículo 5. Ámbito personal.

Quedan sometidos a este Convenio todas las personas trabajadoras del citado centro de trabajo con las excepciones de los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Ámbito temporal: duración, prórroga y atrasos.

El presente convenio colectivo tendrá una duración desde la fecha de su publicación oficial en el B.O.P. hasta el 31 de diciembre de 2027 sin que se pacten efectos retroactivos, excepto por la aplicación de los efectos económicos de las tablas salariales del Anexo I, II y III para los años 2025 y 2026 hasta la fecha de publicación oficial.

El presente Convenio se entenderá prorrogado de no mediar denuncia expresa de una de las partes frente a la otra con seis meses de antelación a la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos podrán ser satisfechos por la empresa a sus trabajadores en el plazo máximo de dos meses, contados a partir de la fecha de publicación oficial del Convenio en el B.O.P.

Aquellas personas trabajadoras que cesen antes de la terminación del plazo para hacer efectivos los atrasos mantendrán el derecho a percibirlos si bien tendrán que solicitar el abono de los mismos mediante un escrito formal a la empresa.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo serán compensadas y absorbidas con las que con anterioridad vinieran disfrutando las personas trabajadoras, ya tuviesen su origen en imperativos legales, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contratos individuales o cualquier otro procedimiento originador.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, en tanto en cuanto, considerados aquellos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los aquí pactados, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

Por la Comisión Paritaria, se procederá en tal caso, y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos a los acuñados en este Convenio.

Asimismo, las partes acuerdan permutar cualquier condición laboral preexistente por las resultantes de este Convenio.

Artículo 8. Garantía “Ad Personam”.

Si en el supuesto de que, por virtud de la nueva mecánica retributiva establecida y haberes fijados en este Convenio, tras la aplicación de los mecanismos de compensación y absorción pactados, resultase algún trabajador/a con rentas salariales inferiores a las obtenidas por su trabajo ordinario, la diferencia si la hubiere, le será hecha efectiva en concepto de asimilación Convenio que, dada su finalidad, tendrá carácter de absorbible y compensable con los aumentos que en la base salarial se produzcan en el tiempo, al objeto de conseguir la necesaria y conveniente homogeneización de las retribuciones de cuantas personas integran los mismos grupos y categorías profesionales.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de tres miembros por cada una de las partes.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- 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 Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo III. Régimen de trabajo. Contratación

Artículo 11. Forma del contrato.

Como norma general el contrato de trabajo se formalizará por escrito y antes del inicio de la prestación laboral.

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 adscrito el/la trabajador/a; domicilio de la sede social de la empresa; grupo, nivel o categoría profesional especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador/a; retribución total anual inicialmente pactada y el Convenio Colectivo aplicable. Una vez registrado o comunicado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador/a.

Artículo 12. Período de prueba.

Los/as trabajadores/as de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Grupo 1: 6 meses.
- Grupo 2 y 3: 3 meses.
- Grupo 4: 2 meses
- Grupo 5 (Técnicos, Administrativos y Comerciales): 2 meses.
- Grupo 5 (Operarios): 15 días laborables.
- Grupos 6 y 7: 15 días laborables.

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 al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará a la representación legal de las personas trabajadoras del número de trabajadores/as que no han superado el período de prueba.

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 del trabajador/a en la empresa.

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

Artículo 13. Modalidades de contratación laboral.

La empresa podrá utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 14. 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 15. Indemnización por extinción de contratos temporales causales.

La extinción, por llegada de término, de los contratos temporales da derecho al trabajador/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 16. Contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación por anticipación de la edad de jubilación de acuerdo con la normativa vigente.

Artículo 17. Contrato de relevo.

Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, la empresa se compromete 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.

Artículo 18. Igualdad de oportunidades.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadoras, así como para ocupar puestos de trabajo, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de la condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etcétera, no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora.

Artículo 19. Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, la empresa deberá notificar al trabajador/a 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. La empresa no viene obligada 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 la empresa del plazo de preaviso dará derecho al trabajador/a 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 del trabajador/a, no fundada en una justa causa, el/la trabajador/a 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 los trabajadores, 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.

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

Artículo 20. Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a debe ser conforme al modelo que figura como Anexo V de este Convenio.

Una vez firmado por el trabajador/a, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador/a, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Capítulo IV. Régimen de movilidad

Artículo 21. Movilidad funcional.

El trabajador/a deberá ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como limite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Capítulo V. Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 23. Tiempo de trabajo y descanso.

1. Jornada anual.

La duración máxima de la jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será de 1.736 horas de trabajo efectivo para los años de 2025 a 2027.

2. Tiempo de trabajo.

Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel durante el cual se encuentre el/la trabajador/a 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.

Con el fin de respetar la duración máxima anual de la jornada de trabajo, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio dispondrán de 10 días de licencia retribuida. La empresa, previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras, se reserva el derecho de asignar parte de los días de permiso de licencia retribuida a los días de cierre del centro de trabajo. Los días restantes serán determinados a elección de las personas trabajadoras siempre que comuniquen la fecha de disfrute a la empresa con un plazo de 72 horas de antelación a la fecha de disfrute. En todo caso, los días de libre disposición deberán disfrutarse antes del 31 de diciembre de cada año.

Las personas trabajadoras que ingresen o cesen en el transcurso del año, tendrán derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el mismo.

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 de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

4. Calendario laboral.

Se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante 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.

5. 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 física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá 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 un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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.

Si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 24. Distribución de la jornada

La empresa podrá 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.

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 los trabajadores.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el/la trabajador/a 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.

Artículo 25. Régimen de turnos

La empresa podrá, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o, en ausencia de representación, y para las modificaciones que afecten a una pluralidad de trabajadores, con la aprobación de la comisión paritaria, previa audiencia de los trabajadores afectados 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 E.T.

De forma específica, para el personal que presta servicios en los departamentos de producción de la empresa, es decir, el departamento de HORNO DE ESCAYOLA Y SEMIHIDRATADO, departamento de ENVASE YESO y departamento de ENVASE MORTERO se establece el siguiente sistema de trabajo a turnos:

- a) 3 turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) con turnos rotativos durante los 7 días de la semana incluyendo sábados y domingos en el departamento HORNO DE ESCAYOLA Y SEMIHIDRATADO.
- b) 3 turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) con turnos ordinarios de lunes a viernes en los departamentos de ENVASE YESO y ENVASE MORTERO.

Este sistema de turnos rotativos respetará los períodos de descanso diario y semanal exigidos por la ley. En todo caso, no se trabajará en días festivo.

Para permitir una mejor organización de los compromisos familiares, el plan de turnos se comunicará a las personas trabajadoras con al menos 3 semanas de antelación.

En caso de avería de la planta durante los turnos de sábados o domingos, la empresa reconvertirá las actividades previstas en otras tareas para garantizar las horas de trabajo y el salario correspondiente.

Todas las personas trabajadoras deberán respetar los turnos programados y debidamente comunicados por la empresa.

En reconocimiento al compromiso de apoyar las necesidades de producción y como medidas paliativas, la empresa abonará los siguientes incentivos económicos por el trabajo realizado con turnos completos de al menos 8 horas:

- a) Para los turnos nocturnos de las 22:00 a las 06:00 horas de lunes a domingo: se aplicará un recargo del 50% en lugar del 25% calculado sobre el salario base diario;
- b) Para los turnos de las 06:00 horas del sábado a las 06:00 horas del lunes: 70,00 euros brutos, cantidad fija por turno trabajado;

El incentivo previsto en el apartado anterior en la letra b), se devengará y será abonado únicamente en el caso de trabajo ordinario distribuido en 7 días semanales rotativos. En el caso de que se trabajen horas extras los sábados, dichas horas se pagarán como horas extras sin tener derecho a dichos incentivos.

Si, con la programación del trabajo a turnos, las horas de trabajo mensuales fueran inferiores a las horas laborables, no habrá deducción salarial alguna.

La cantidad fija abonada para los turnos trabajados desde las 06:00 horas del sábado hasta las 06:00 horas del lunes se revalorizará de la siguiente forma:

- Para el año 2026: la cuantía abonada será de 85,00 euros brutos por turno trabajado.
- A partir del año 2027 en adelante: la cuantía abonada será de 100,00 euros brutos por turno trabajado.

La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de modificación de las necesidades productivas y organizativas, podrán reunirse para modificar lo previsto en este artículo del Convenio.

Artículo 26. Puntualidad.

Se exigirá puntualidad a todas las personas trabajadoras del ámbito de este Convenio. Se entiende por puntualidad la presencia del personal en el tajo, preparado para desarrollar su cometido en el inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo antes del momento final de dicha jornada, salvo causa justificada. Este criterio se aplicará a los efectos de lo dispuesto en el artículo 24 de este Convenio.

Artículo 27. Absentismo.

En los casos de ausencia o incomparecencia al trabajo sin causa legítima, no se devengará jornal ni las cuotas reglamentarias y obligatorias correspondientes a la Seguridad Social para su ingreso en las Entidades Gestoras al efectuar las liquidaciones correspondientes, sin perjuicio de la aplicación por faltas y sanciones que determine la legislación vigente.

Artículo 28. Vacaciones.

1. Duración y Retribución.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso el/la trabajador/a viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual.

Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución de la jornada del trabajador/a.

Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la Tabla que se une como Anexo II al presente Convenio.

2. 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 al trabajador/a. El primer año de servicios de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que un trabajador/a, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiéndose 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.

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 estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho

precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

3. Calendario de disfrute.

Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores 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.

La empresa podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 29. Permisos.

1. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación.

Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

- A) Por matrimonio de la persona trabajadora, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración.
- B) Cinco días por accidente o enfermedad graves, 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 fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo se ampliará en dos días.
- D) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural para asistencia al entierro.
- E) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.

- F) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días; y cuatro si es fuera de ella.
- G) 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 artículo siguiente.
- Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE.
- H) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples.
- La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos que se acuerden con la Empresa. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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 a otra provincia.
- I) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera o médico especialista.
- J) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- K) 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.
- L) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas 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.
- M) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada previstos en el presente Convenio corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los criterios para la concreción horaria deberán atender igualmente a las necesidades productivas y organizativas de la Empresa. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
- N) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor 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.

2. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho.

En materia de permisos y licencias se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la convivencia por un periodo continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

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.

3. 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 Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente en todo o en parte del tiempo no trabajado.

Capítulo VI. Clasificación profesional.

Artículo 30. Clasificación por grupos profesionales 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.

Las categorías 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.

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/a técnico director/a producción u otros puestos de dirección en áreas técnicas.
- Empleados/as:
- Director/a administración. Director/a financiero.
- Director/a comercial. Director/a marketing. Director/a 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/as:
- Jefes-as/responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/PRL/medio ambiente.
- Facultativos de minas.
- Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.

Empleados/as:

- Jefe/a administración.
- Jefe/a comercial.
- Jefe/a compras. Jefe/a personal.
- Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas. Operarios/as.
- Encargado/a 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/as:
- Técnico/a control calidad. Técnico/a prevención RR. LL. Ingenieros fábrica.

Empleados/as:

- Técnico/a comercial.
- Técnico/a superior departamento (informática, financiero, logística, administración, etcétera).
- Oficial 1.ª Administración.
- Delineante 1.ª
- Otros puestos técnicos. Operarios/as.
- Encargado/a sección (mantenimiento, producción, almacén, logística, cantera, etc.). Encargado-a/jefe-a 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/as:

- Analista 1.ª Laboratorio. Empleados/as.
- Oficial 2.ª Administrativo.
- Técnico/a medio departamento (informática, financiero, logística, RR. HH., etc.).
- Delineante 2.ª Operarios/as. Mezclador/a. Hornero/a de cal.
- Hornero/a de horno intermitente de yeso. Palista 1.ª/Operario-a de retroexcavadora de 1.ª Electricista de 1.ª
- Mecánico/a de 1.ª Electromecánico/a. Cabecero/a co1 y co2. Coordinador/a de equipo.
- Conductor/a vehículos mayor de 7.500 kg. Operador/a sala control.
- Barrenero-a/artillero-a.

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, correspondencia, 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, horneros 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/as: Analistas 2.^a

Empleados/as:

- Aux. Administrativo. Vendedor/a.
- Técnico/a base de departamento (puesto para junior en el que se está en formación durante 24 meses).
- Operarios/as. Mecánico/a de 2.^a Electricista de 2.^a
- Triturador-a/machacador-a/molinero-a.
- Hidratador/a.
- Hornero/a de horno continuo de yeso. Ayudante hornero de cal.
- Operador/a plantas auxiliares. Aplicador/ade yeso.
- Cabecero/a de placa. Responsable línea de encajado.
- Operarios/as de: mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas.
- Conductor/a camión hasta 7.500 kg. Carretilero/a.
- Palista 2.^a

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.
- Carretilero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretilas 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/as: Auxiliar laboratorio.

Empleados/as:

- Operarios/as. Moldeador/a manual.
- Ensacador/a de máquina automática.
- Paletizador/a automático de prefabricado de escayola. Operario/a de tabique.
- Rascador/a y repasador/a 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/as:**Empleados/as:**

- Almacenero/a.
- Conserje.
- Vigilante.
- Operarios/as.
- Auxiliar/ayudante de fábrica. Auxiliar/ayudante de almacén. Operario/a de embalaje y flejado. Ensacador/a manual.
- Calador/a.
- Operario/a de fabricación de prefabricados de escayola. Operario/a 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.

Capítulo VII. Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 31. Excedencias.

1. 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.

2. Voluntaria.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria en los supuestos y términos previstos en el artículo 46. 2, 3 y 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El/la trabajador/a 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.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares

- a. Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a situarse en excedencia por cuidado de hijos, en las situaciones legalmente previstas. Durante el primer año de permanencia en esta situación el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- b. A idéntica situación de excedencia tendrán derecho los/as trabajadores/as cuando la causa fuere el cuidado de familiares, hasta segundo grado y por una duración de la excedencia que no supere los 3 años. La permanencia en esta situación de excedencia se computará, a efectos de antigüedad, en los términos legalmente previstos. Durante el primer año de permanencia en esta situación el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

3. Disposición común para cualquier tipo de excedencia.

- a) La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, en los términos previstos en el artículo anterior.
- b) 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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Capítulo VIII. Régimen retributivo.**PERCEPCIONES ECONOMICAS SALARIALES****Artículo 33. Salario base.**

Comprende las retribuciones que en jornada normal de trabajo figuran en la Tabla de Niveles y Remuneraciones del Anexo I del presente Convenio y que constituye el salario base.

Artículo 34. Antigüedad consolidada.

Los/as trabajadores/as que viniesen percibiendo el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996 consolidarán dicha cuantía por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador/a afectado/a con la empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad".

El resto de las personas trabajadoras, percibirán un Plus de mejora, sujeto al régimen jurídico que se fije en su regulación específica en este Convenio.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 de la mañana serán incrementadas, en cualquier caso, como mínimo, en un 25% sobre su importe ordinario. El personal que trabaje a turnos según lo previsto en el Artículo 25 del presente Convenio percibirá el Plus de nocturnidad en la cuantía establecida en dicho artículo.

Artículo 36. Puesto de trabajo.

Los procesos productivos en la Empresa no están clasificados como tóxicos o especialmente peligrosos.

No obstante, se reconoce un Plus económico a las personas trabajadoras asignadas de forma continuada y no meramente esporádica o puntual a los siguientes departamentos de producción:

- Mortero
- Yeso
- Aditivos
- Horno

A estos efectos, se abonará una bonificación o incremento del 20% sobre el salario base a las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos en dichos departamentos por cada jornada diaria completa efectivamente trabajada en tales circunstancias.

Si dichas labores se efectuasen únicamente durante la mitad de la jornada, la bonificación o incremento sobre el salario base será del 10%.

Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias.

El/la trabajador/a tendrá derecho, exclusivamente, a dos gratificaciones extraordinarias al año, de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

No obstante, dichas gratificaciones, previa petición del trabajador/a y con la conformidad de la empresa, se podrán prorratear, abonándose en los mismos periodos y fechas en los que se devenga el salario.

La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre será la fijada para cada uno de los niveles y categorías en la correspondiente tabla que se une como Anexo II, al presente Contrato.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán, durante cualquiera de las causas de suspensión de contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
- b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
- c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 38. Plus de mejora.

Por tal concepto, se abonará las personas trabajadoras en los términos previstos en el Artículo 34 del presente Convenio la cantidad de 60,10 euros mensuales por 12 mensualidades.

A partir del mes siguiente a la fecha de publicación en el B.O.P. del presente acuerdo, y sin ningún efecto retroactivo, la cantidad en concepto de Plus de Mejora pasará a ser de 70,00 euros brutos mensuales, sin ningún tipo de revalorización futura.

Artículo 39. Plus de productividad.

Con esta finalidad se establece una gratificación que se devengará mensualmente de forma proporcional a los días naturales no afectados por situaciones de suspensión del contrato (como, por ejemplo, pero no de forma exclusiva, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, entre otros), con un importe diario de 6,80 euros diarios en 2025, 6,97 euros diarios en 2026 y 7,14 euros diarios en 2027.

Artículo 40. Plus de limpieza.

Los conductores de camión-cuba que obligatoriamente tienen que realizar la limpieza de la misma, percibirán un suplemento de 75,80 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Aquellos conductores que no ocupen dicho puesto de trabajo en forma habitual percibirán el indicado plus en proporción al tiempo trabajado en el repetido puesto de trabajo.

Artículo 41. Plus de camión-grúa.

Los conductores de camión-grúa que obligatoriamente han de manejarla, percibirán un plus de 45,47 euros mensuales durante toda la vigencia del convenio colectivo.

Aquellos conductores que no ocupen dicho puesto de trabajo en forma habitual percibirán el indicado plus en proporción al tiempo trabajado en el repetido puesto de trabajo.

Artículo 42. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que alteren el proceso normal de producción.

El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador/a, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, será la determinada en la tabla anexa al presente Convenio. (Anexo III).

La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el párrafo 3º.

INDEMNIZACIONES NO SALARIALES**Artículo 43. Plus de transporte.**

Se establece un plus por dicho concepto por día de asistencia al trabajo, es decir, por los días efectivos en que el/la trabajador/a acude al lugar de trabajo, durante toda la vigencia del convenio colectivo. Dicho importe asciende a 9,41 euros diarios en 2025, a 9,65 euros diarios en 2026 y a 9,88 euros diarios en 2027.

Este plus se abonará independientemente de la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador, pero no se abonará en caso de prestación de servicios a distancia.

Artículo 44. Plus de desplazamiento y dietas.

Todos los trabajadores que por necesidad de la industria y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas de donde radica el centro de trabajo, percibirán la cuantía de dietas y kilometrajes previstos, en su caso, en el Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.

Estas cantidades no se aplicarán en el supuesto de que en la empresa exista un sistema de compensación de los gastos de viaje y desplazamiento efectivamente satisfechos por las personas trabajadoras, previa justificación de estos.

Artículo 45. Pago de retribuciones.

El salario se abonará por periodos mensuales vencidos (y como máximo dentro de los 4 días siguientes a su vencimiento), realizándose el pago o firma de recibos que acrediten dicho pago en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral.

El/la trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos, cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas hasta esas fechas, recogiendo en ese momento duplicado del anticipo por él recibido.

El recibo de los salarios se ajustará al modelo homologado por la Autoridad Laboral, debiéndose reflejar todos los conceptos.

Artículo 46. Cláusula de inaplicación.

El presente convenio colectivo obliga a la empresa y a las personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio que afecten a las materias a las que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En el supuesto de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores y los representantes sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Capítulo IX. Previsión social complementaria.

Artículo 47. Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte.

1. Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo 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 regirá 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. Las indemnizaciones tendrán 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: cuarenta y dos mil euros.

3. En los supuestos de Muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el/la trabajador/a fallecido 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, la empresa viene obligada, 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.

La Empresa podrá modificar o suscribir nuevas pólizas durante la vigencia del Convenio.

Artículo 48. Complementos empresariales de subsidios económicos de la Seguridad Social.

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 este proceda por encontrarse en situación de riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 % del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada.

B) En situación de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales:

Los/as trabajadores/as afectados/as 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 % de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrateo 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:

Los/as trabajadores/as afectados/as 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 % 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 el trabajador que figura en situación de IT no supere el 2.5 % 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:

$$\text{Absentismo} = \frac{\text{Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado}}{\text{Horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de plantilla}} \times 100$$

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 %.

Capítulo X. Representación colectiva y derechos sindicales.

Artículo 49. Representación unitaria de los trabajadores en la Empresa.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras 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 Capítulo.

Artículo 50. Crédito horario.

La Representación Legal de las Personas Trabajadoras, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores/as: veinte horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores/as: veinticinco horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores/as: treinta horas.
- Centros de 501 a 750 trabajadores/as: treinta y cinco horas.
- Centros de 751 en adelante: cuarenta horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros de la RLT podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por periodos 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, previamente, el trabajador o trabajadores 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 del Convenio de la Empresa.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores 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 51. Competencias de los Representantes legales de los trabajadores.

La RLT 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa.

Además, ejercerán labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa.

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

Artículo 52. Derecho de reunión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Representantes legales de los trabajadores o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por la RLT, 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 asamblea. 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 los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

Artículo 53. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente título, se estará a lo dispuesto en el Capítulo X del Convenio Estatal del Sector, Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes que resulten de aplicación en esta materia.

Capítulo XI. Régimen disciplinario

Artículo 54. 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 trabajadores/as y empresa.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, 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 los/las trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

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

Artículo 55. 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 periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos 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 periodo 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 otro/a trabajador/a, 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 los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuviese limitado.
- 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 periodo 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, el trabajador hubiese sido sancionado 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 los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuviera limitado.

Artículo 56. Sanciones.

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

- **Por faltas leves:** Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- **Por faltas graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- **Por faltas muy graves:** Suspensión de empleo y sueldo de 14 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 quedarán 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 XII. Prevención de riesgos laborales

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 57. Delegado de prevención.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de Representantes de los Trabajadores (Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos Representantes elijan a aquél trabajador/a del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.

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.

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

- a) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- 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.

Duración del curso: 30 horas

Entidad docente: Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, homologadas como servicios de prevención. Otras entidades homologadas por el Ministerio de Trabajo, mediante acuerdo entre los representantes de la empresa y los trabajadores.

Artículo 58. Derechos y deberes de los trabajadores.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es deber del empresario proteger a los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador/a 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 producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario.

Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador/a 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 la empresa, propio o concertado, por trabajadores/as con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

El reconocimiento médico, tanto al momento del ingreso en la empresa como durante el desarrollo de la prestación laboral, se llevará a efecto en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

Formación específica para quienes utilicen medios móviles de transporte y carga, en particular carretillas elevadoras.

Artículo 59. Etiquetado de Productos y Sustancias Químicas.

Sin perjuicio de exigir al fabricante o suministrador el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 41 de la LPRL, la empresa cuidará de advertir, mediante la colocación de etiquetas en los envases donde se hayan depositado los citados productos, de la forma correcta de utilización de aquellas sustancias, las medidas preventivas y de protección individual que deban tomarse para el manipulado de las mismas y de los riesgos que comporta tanto su uso normal como su empleo inadecuado.

Artículo 60. Normas Específicas de Protección de Equipos de Trabajo.

En función de las características del puesto de trabajo, se facilitarán a los/as trabajadores/as los equipos de protección (EPIS) adecuados a la eliminación o reducción de los riesgos propios de esos puestos.

Artículo 61. Coordinación de Actividades Empresariales.

El empresario adoptará las medidas necesarias para que aquellos otros empresarios que realicen actividades en su centro de trabajo reciban la información y las instrucciones adecuadas en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de prevención y protección correspondientes, así como las medidas a adoptar en caso de emergencia, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

En el supuesto de contratas y subcontratas de la propia actividad empresarial, la empresa vigilará el cumplimiento por contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales, tanto en el supuesto de que la actividad de aquellas empresas se realice en el centro de trabajo de la empresa principal o fuera de éste, pero usando equipos, productos, materias primas o útiles proporcionados por la empresa principal.

Artículo 62. Empresas de Trabajo Temporal.

Sin perjuicio de las obligaciones de información impuestas por el art. 28 de la LPRL, la empresa requerirá de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los/las trabajadores/as de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

- Cualificación profesional del trabajador 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 un trabajador.
- Identificación del curso formativo: denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

Artículo 63. Ropa de Trabajo.

La empresa entregará obligatoriamente al personal obrero a su servicio, ropa de trabajo adecuada (dos equipos), cuyo uso será de 6 meses. Transcurridos 15 días sin haberla facilitado, el/la trabajador/a que continuará prestando servicios en la empresa podrá adquirirla directamente, previo aviso a la empresa, y presentar factura para su reingreso.

En dicha prenda podrá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, que se colocará de forma que admita su recuperación, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y conservación de la misma.

Artículo 64. Protección de la Maternidad.

Como desarrollo del artículo 26 de la ley 31/95 en este sector, las trabajadoras en estado de gestación tendrán el derecho de cambiar de puesto de trabajo cuando el habitualmente desempeñado implique riesgos para su estado, sin menoscabo de sus derechos profesionales y económicos mientras perdure la situación. La empresa garantizará el retorno de la trabajadora al puesto de trabajo de origen, una vez superados dichos riesgos.

En este sentido, podrá exigir la realización de las comprobaciones necesarias en el puesto de trabajo por los Servicios de Prevención de la empresa.

Capítulo XIII. Formación profesional.

Artículo 65. En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Anexo I del VII Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, así como en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Capítulo XIV. Resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.**Artículo 66. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Los/as trabajadores/as y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 3 de agosto de 2018.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

Disposición adicional**Primera. Actualización de las tablas salariales del ejercicio 2025-2027**

Primera. Incrementos económicos durante los años 2025, 2026, 2027.

1. Año 2025: Se fija un incremento salarial de 3,1%, tomando como base las tablas vigentes durante 2024 (Anexo I).
2. Año 2026: Se fija un incremento salarial de 2,5%, tomando como base las tablas vigentes durante 2025 (Anexo I).
3. Año 2027: Se fija un incremento salarial del 2,4%, tomando como base las tablas vigentes durante 2026 (Anexo I).

Actualización de tablas salariales ejercicio 2027

- Si el IPC real del 2026 es superior al incremento pactado para ese mismo año, se procederá a actualizar las tablas salariales para el año 2027, 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 2027. En ningún caso, la aplicación de la anterior formula generará pago de atrasos en 2026 sino la actualización de tablas en 2027.
- En el caso previsto en el apartado anterior deberá reunirse la comisión negociadora del convenio, tan pronto se conozca el IPC real del ejercicio 2026 con el fin de valorar si concurren los presupuestos para su aplicación y, en su caso, aplicar la actualización en las tablas de 2027.

Disposición final**Primera. Legislación supletoria.**

El presente Convenio se pacta en el marco de la legislación nacional aplicable y, específicamente, de conformidad con el Convenio Colectivo Estatal del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados.

Firmas ilegibles

A N E X O S**ANEXO I****TABLAS DE NIVELES Y REMUNERACIONES**

Nivel	2025			
	Mensual	P. Productiv	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.801,91 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
III	1.406,74 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
IV	1.369,50 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
V	1.297,38 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VI	1.231,81 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VII	1.188,54 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VIII	1.169,14 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
IX	1.145,29 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
X	1.124,42 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €
XI	1.110,24 €	204,25 €	9,41 €	60,10 €

Nivel	2026			
	Mensual	P. Productiv	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.846,96 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
III	1.441,91 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
IV	1.403,74 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
V	1.329,81 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
VI	1.262,60 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
VII	1.218,25 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
VIII	1.198,37 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
IX	1.173,92 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
X	1.152,53 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *
XI	1.138,00 €	209,36 €	9,65 €	70,00 € *

*A partir del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP del presente acuerdo

Nivel	2027			
	Mensual	P. Productividad	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.891,28 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
III	1.476,51 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
IV	1.437,43 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
V	1.361,73 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VI	1.292,91 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VII	1.247,49 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VIII	1.227,13 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
IX	1.202,09 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
X	1.180,19 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €
XI	1.165,31 €	214,38 €	9,88 €	70,00 €

ANEXO II - PAGAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Nivel	2025				
	Salario base mes	Salario base día	P. Productividad	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.801,91 €	0,00	204,25 €	9,41 €	60,10 €
III	1.406,74 €	0,00	204,25 €	9,41 €	60,10 €
IV	1.369,50 €	0,00	204,25 €	9,41 €	60,10 €
V	1.297,38 €	0,00	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VI	1.231,81 €	41,04	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VII	1.188,54 €	39,62	204,25 €	9,41 €	60,10 €
VIII	1.169,14 €	38,95	204,25 €	9,41 €	60,10 €
IX	1.145,29 €	38,15	204,25 €	9,41 €	60,10 €
X	1.124,42 €	37,45	204,25 €	9,41 €	60,10 €
XI	1.110,24 €	36,76	204,25 €	9,41 €	60,10 €

Nivel	2026				
	Salario base mes	Salario base día	P. Productividad	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.846,95 €	0,00	209,36 €	9,65 €	70,00 €
III	1.441,91 €	0,00	209,36 €	9,65 €	70,00 €
IV	1.403,74 €	0,00	209,36 €	9,65 €	70,00 €
V	1.329,81 €	0,00	209,36 €	9,65 €	70,00 €
VI	1.262,61 €	42,07	209,36 €	9,65 €	70,00 €
VII	1.218,25 €	40,61	209,36 €	9,65 €	70,00 €
VIII	1.198,37 €	39,92	209,36 €	9,65 €	70,00 €
IX	1.173,92 €	39,1	209,36 €	9,65 €	70,00 €
X	1.152,53 €	38,39	209,36 €	9,65 €	70,00 €
XI	1.138,00 €	37,68	209,36 €	9,65 €	70,00 €

*A partir del mes siguiente a la fecha de publicación en el BOP del presente acuerdo

Nivel	2027				
	Salario base mes	Salario base día	P. Productividad	P. Transporte	Plus Mejora
II	1.891,28 €	0,00	214,38 €	9,88 €	70,00 €
III	1.476,51 €	0,00	214,38 €	9,88 €	70,00 €
IV	1.437,43 €	0,00	214,38 €	9,88 €	70,00 €
V	1.361,73 €	0,00	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VI	1.292,91 €	43,08	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VII	1.247,49 €	41,58	214,38 €	9,88 €	70,00 €
VIII	1.227,13 €	40,88	214,38 €	9,88 €	70,00 €
IX	1.202,09 €	40,04	214,38 €	9,88 €	70,00 €
X	1.180,19 €	39,31	214,38 €	9,88 €	70,00 €
XI	1.165,31 €	38,58	214,38 €	9,88 €	70,00 €

Nivel	Pagas extras y vacaciones		
	2025	2026	2027
II	2.599,67 €	2.664,66 €	2.728,61 €
III	2.043,37 €	2.094,45 €	2.144,72 €
IV	1.990,91 €	2.040,69 €	2.089,66 €
V	1.889,42 €	1.936,66 €	1.983,14 €
VI	1.801,21 €	1.846,24 €	1.890,55 €
VII	1.740,81 €	1.784,33 €	1.827,16 €
VIII	1.712,09 €	1.754,89 €	1.797,01 €
IX	1.678,29 €	1.720,25 €	1.761,54 €
X	1.648,11 €	1.689,31 €	1.729,85 €
XI	1.620,04 €	1.660,54 €	1.700,40 €

ANEXO III - IMPORTES DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel		Importe Horas Extras		
		2025	2026	2027
II		17,53 €	17,97 €	18,40 €
III		17,09 €	17,52 €	17,94 €
IV		16,66 €	17,08 €	17,49 €
V		16,23 €	16,63 €	17,03 €
VI		15,81 €	16,20 €	16,59 €
VII		15,40 €	15,79 €	16,17 €
VIII		14,94 €	15,31 €	15,68 €
IX		14,09 €	14,45 €	14,79 €
X		13,65 €	13,99 €	14,33 €
XI	Peon Especial	13,65 €	13,99 €	14,33 €
	Peon Ordinario	13,24 €	13,57 €	13,89 €

ANEXO IV

Aquellos trabajadores que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, tengan derecho al complemento de antigüedad por haber sido contratados con anterioridad al 21 de noviembre de 1996, percibirán los siguientes importes en función del nivel retributivo que tengan asignado:

NIVEL	BIENIOS	QUINQUENIOS
	<i>Euros</i>	<i>Euros</i>
II	28,69	40,16
III	22,40	31,36
IV	21,80	30,52
V	20,66	28,92
VI	19,65	27,23
VII	18,93	26,50
VIII	18,57	25,78
IX	18,21	25,78
X	18,03	25,06
XI	17,67	24,70
XII	17,49	24,16

ANEXO V

Don, _____ con domicilio en _____, que ha trabajado en la

empresa FASSA HISPANIA, S.A.U., desde hasta, con la categoría profesional de _____,

DECLARO que he recibido la cantidad de _____

EUROS (_____ euros), en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

El presente recibo de finiquito salda todas las posibles diferencias en la citada Empresa.

En Antas (Almería), a ____ de _____ 202 ____.

Este recibo finiquito se ha firmado ante D. _____

representante de los trabajadores.

Firma del R.T.

El Trabajador,
la presencia del representante de
los trabajadores. (Consígnese de
puño y letra, en su caso, NO DESEA).

Firma del Trabajador

Firmas ilegibles.