



2021/25 Convenio Colectivo Provincial
Fabricantes de Muebles

Brugos

CCOO 
hábitat

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE
FABRICANTES DE MUEBLES, EBANISTAS, CARPINTEROS, CARRETEROS,
CARROCEROS, PERSIANAS Y AGLOMERADOS

Partes contratantes. El presente convenio colectivo se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva, entre la representación de empresarios de la Asociación Provincial de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería (AFACE) y la representación de trabajadores y técnicos pertenecientes a CC.OO. y UGT.

SECCIÓN I. – ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º – El presente convenio colectivo sindical de trabajo será de aplicación obligatoria para todas las empresas actuales y futuras con centro de trabajo en la provincia de Burgos, que se rijan por el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o el que en su caso le sustituya.

Artículo 2.º – Ámbito personal.

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de las empresas señaladas sin más excepciones que las que señala el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollen.

Artículo 3.º – Vigencia.

El presente convenio tendrá una duración de 5 años, del 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre del año 2025.

SECCIÓN II. – JORNADA Y VACACIONES

Artículo 4.º – Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, cada uno de los años.

En las jornadas continuadas cuando se hagan más de cinco horas ininterrumpidas, los trabajadores tendrán derecho a un cuarto de hora de descanso (bocadillo), el cual se considerará comprendido dentro de la jornada de las referidas horas de trabajo efectivo en cómputo anual, salvo acuerdo entre los trabajadores y empresas afectadas por dicha jornada.

Se respetarán en sus propios términos los regímenes de jornada más reducida que tengan establecidas las empresas.

Ambas partes asumirán en todo su contenido lo que determinen futuras leyes sobre jornada máxima legal.

Calendario laboral. Antes de la finalización del año y una vez conocidas las fiestas, la Comisión Paritaria elaborará un calendario tipo de referencia, no vinculante para las empresas que elaboren su propio calendario, y que regirá exclusivamente en aquellas donde no se realice.

Artículo 5.º – Vacaciones.

Quedan fijadas para todas las categorías profesionales, en treinta días naturales, cuyo disfrute se hará preferentemente en los meses de verano.

La retribución a percibir por vacaciones comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias. Para el caso de que el trabajador haya prestado servicios a la empresa por tiempo inferior a tres meses, el cálculo de esta retribución se entenderá referido al periodo de tiempo de trabajo efectivo dentro del trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de disfrute de las vacaciones.

SECCIÓN III. – RETRIBUCIONES

Artículo 6.º – Salarios.

Las tablas salariales aplicables para el año 2021 son las que figuran como anexo I del presente convenio colectivo.

Las tablas salariales aplicables para el año 2022 son las que figuran como anexo II del presente convenio colectivo.

El pago de los incrementos y atrasos correspondientes al año 2022 podrán abonarse hasta el último día del mes siguiente a la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

Las tablas salariales aplicables para el año 2023 son las que figuran como anexo III del presente convenio colectivo.

Las tablas salariales aplicables para el año 2024 son las que figuran como anexo IV del presente convenio colectivo.

Las tablas salariales aplicables para el año 2025 son las que figuran como anexo V del presente convenio colectivo.

Artículo 7.º – Complementos salariales.

a) Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 1996 no se devengarán por este concepto nuevos derechos quedando, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que tuvieran cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

b) Gratificaciones extraordinarias. Se establecen, para cada uno de los años de vigencia, dos gratificaciones de 45 días cada una.

Estas dos pagas extraordinarias tendrán la denominación de paga de verano y paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales, y por cada día natural en que se haya devengado el salario base.

Estas dos gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o, en ausencia de estos, con acuerdo de la mayoría de la plantilla.

Las mencionadas gratificaciones extraordinarias se abonarán según la cuantía que figura en la columna B de las tablas salariales de los anexos más la antigüedad consolidada que cada trabajador posea.

c) Trabajo nocturno. En los casos en que se realicen trabajos nocturnos en los propios términos que el Estatuto de los Trabajadores establece, el salario base fijado en la columna A de las tablas salariales de los anexos, se incrementará en un 30 por 100.

SECCIÓN IV. – PLUS DE TRANSPORTE Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 8.º – Plus de transporte.

Queda establecido con carácter extrasalarial un plus de transporte de 25,15 euros mensuales, descontándose la cantidad de 0,85 euros por cada día no trabajado sin causa justificada.

Artículo 9.º – Desplazamientos.

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en donde radica el centro de trabajo podrán optar entre:

1) Percibir una compensación, de 50 euros, en concepto de dieta si tuvieran que pernoctar y efectuar dos comidas o de 22 euros, por media dieta, en los casos en que no se pernocte. Estas cantidades serán, desde el 1 de enero de 2022, de 53,25 euros y 23,45 euros, respectivamente.

2) Concertar con la empresa el abono de todos los gastos causados por motivo del desplazamiento, siendo preceptivo su justificación posterior por parte del productor.

SECCIÓN V. – PERMISOS Y ENFERMEDAD

Artículo 10.º – Se concederán los permisos pactados en el en el anexo II del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012/2013 (BOE 27-11-2012).

La Comisión Negociadora de este convenio quiere hacer constar como recomendación dirigida a las empresas, que consideren positivamente la asimilación de las parejas de hecho al matrimonio legalmente constituido, a efectos de disfrute de permisos.

Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultas médicas en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante expedido por el facultativo.

Cuando se tenga derecho a los permisos por enfermedad grave señalados en el anexo II del cuadro de permisos y licencias del IV Convenio Estatal de la Madera, si dicha enfermedad requiere hospitalización, los/as trabajadores/as podrán solicitar el tiempo del permiso a que tienen derecho mientras dure dicha hospitalización siempre y cuando lo justifiquen documentalmente a la empresa.

Estos permisos aparecen en el presente convenio colectivo como anexo VI.

Lactancia. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por voluntad de aquellos, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en

media hora con la misma finalidad. En caso de haberse optado por esta sustitución, y siempre que el trabajador/a después del periodo de suspensión por nacimiento de hijo/a (art. 48.4 ET) haya unido a éste las vacaciones si las hubiese, podrá acumular esta reducción por lactancia en un periodo continuado, pudiendo la empresa suscribir o mantener contratos de sustitución para estos supuestos. A estos efectos las partes establecen que dado las especiales características de este sector, dicho periodo continuado equivale a 15 días naturales para aquellos que hayan tomado únicamente las dieciséis semanas de suspensión por nacimiento de hijo/a (art. 48.4 ET); y para el supuesto de que la incorporación, por cualquier causa, se realice con posterioridad a este periodo de 16 semanas más vacaciones se reducirá en la proporción que corresponda en lo que reste para cumplimentar los nueve meses.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Artículo 11.º – Bajas por enfermedad o accidente laboral.

Cuando se produzca la baja de un trabajador por enfermedad o accidente laboral la empresa abonará a partir del primer día de producirse la misma, la diferencia entre la cantidad a percibir del INSS y el salario base, antigüedad consolidada y plus de transporte.

Para el caso de accidente laboral, a partir del día veintiún de la baja la empresa abonará la diferencia entre la cantidad a percibir del INSS y el cien por cien de la base reguladora del mes anterior a la baja.

SECCIÓN VI. – DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 12.º – Jubilación.

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial de mutuo acuerdo con la empresa al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13.º – Seguro.

Las empresas afectadas por este convenio tendrán concertado a favor de sus trabajadores un seguro con la siguiente cobertura:

- 20.000 euros para invalidez absoluta derivada de accidente de trabajo.
- 15.700 euros en caso de muerte por accidente de trabajo.
- 12.500 euros en caso de invalidez absoluta o muerte derivada de enfermedad profesional.

Las empresas quedarán eximidas de toda responsabilidad, en estos casos, respecto de aquellos trabajadores con los cuales las Compañías Aseguradoras no quieran concertar la póliza de seguro, siempre que la causa quede debidamente justificada de acuerdo con la normativa vigente en materia de seguros.

Artículo 14.º – Ropa de trabajo.

Las empresas vienen obligadas a conceder a sus trabajadores anualmente, dos buzos o prendas apropiadas a la índole del trabajo que realicen. Asimismo, estarán

obligadas a la entrega de botas homologadas, guantes y prendas de abrigo en los puestos que se necesiten y que el trabajador lo solicite y se comprometa a su uso.

Artículo 15.º – Productividad.

A iniciativa del empresario o de los trabajadores o sus representantes, ambas partes, en el seno de la empresa, se obligan a negociar las medidas y acciones que permitan llegar a acuerdos sobre el incremento de productividad. Una vez establecido el rendimiento normal por acuerdo entre empresarios y trabajadores, se fijarán de mutuo acuerdo los incrementos salariales o primas a la producción en proporción al aumento de producción alcanzado.

En el caso de que este acuerdo no se lograra, el empresario o los trabajadores (Comité de empresa, delegados, etc.), podrán recurrir a la mediación de la Comisión Mixta Paritaria de este convenio que tratará de conciliar sus intereses. Si esto no se lograra, se someterá la cuestión a la SMAC (Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación) o sistema de conflictos individuales establecido por el III ASACL, si ya estuviese implantado en la provincia de Burgos.

En todo caso, para negociar el incremento de la productividad las empresas deberán atenerse a los criterios establecidos sobre esta materia en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación aplicable.

Artículo 16.º – Compensación y absorción.

Las retribuciones pactadas en este convenio son compensables, en cómputo anual, con los ingresos que en jornada normal y por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores con arreglo a normas reglamentarias, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y cualesquiera disposiciones legales sobre salarios en vigor a la fecha de la firma del presente convenio.

Artículo 17.º – Cláusula de inaplicación del convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como al artículo 20 del IV Convenio Estatal de la Madera (2012/2013).

Bien entendido, que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (ASACL), o acuerdo que lo sustituya.

Artículo 18.º – Comisión Paritaria.

Se encargará tanto de la interpretación, vigilancia y aplicación del convenio colectivo, así como de mediar en los conflictos laborales y huelgas que pudieran suscitarse en el sector. Estará formada por cuatro empresarios y cuatro representantes de los trabajadores en función de la representatividad.

Esta comisión entenderá de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo, sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 19.º – Derechos sindicales.

Los representantes sindicales tendrán reconocidos los derechos y garantías que establecen el Estatuto de los Trabajadores y vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

Conforme establece el Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa o delegados de personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de cada mes.

Las empresas facilitarán tabloneros de anuncios a utilizar por el Comité de Empresa y delegados de personal, así como para las centrales sindicales que lo soliciten. La utilización de referidos tabloneros deberá ser siempre respetuosa y responderá a intereses sindicales y de la empresa y sus trabajadores.

Artículo 20.º – Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene.

A partir de la firma del convenio se reunirá la Comisión Sectorial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que estará constituida por 12 representantes, 6 de ellos elegidos por las centrales firmantes de este convenio y 6 representantes elegidos por la Asociación Empresarial de Fabricantes de Muebles, la cual tendrá las siguientes funciones:

1. Promover entre empresarios y trabajadores del sector de la madera una adecuada formación e información en temas de Seguridad e Higiene en el trabajo.
2. Estudiar conjuntamente los accidentes y enfermedades profesionales más comunes en el sector de la madera y en el ámbito provincial, al objeto de proponer ante la Autoridad laboral competente las adecuadas medidas técnicas que los corrijan y prevengan.
3. Estudiar conjuntamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
4. Conocer los estudios realizados en el sector por el Gabinete Técnico provincial de Seguridad e Higiene, Mutuas de Accidentes y las propias empresas en estas materias.
5. Conocer y mediar en los conflictos de carácter colectivo relativos a Seguridad e Higiene que puedan presentarle los trabajadores y empresarios del sector de la madera.

Artículo 21.º – Liquidaciones.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, en el modelo editado por la Asociación de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería, de la provincia de Burgos.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, modelo igualmente editado por la Asociación de Fabricantes de Muebles, Ebanistería y Carpintería, de la provincia de Burgos.

Los trabajadores con contrato eventual que hayan causado baja en la empresa por conclusión del mismo, tendrán derecho a todos los atrasos salariales que correspondan cuando se realice la revisión o firma del convenio.

Firmado el finiquito por el trabajador, si existiera alguna irregularidad salarial, en cuanto que la empresa no haya satisfecho todas las remuneraciones a que se encuentra obligada, aquel documento no liberará al empresario nada más que de las cantidades realmente abonadas, pudiendo el trabajador reclamar la diferencia.

Artículo 22.º – Horas extras.

Ambas partes acuerdan reducir al máximo indispensable las horas extraordinarias con arreglo al siguiente criterio:

1. Las partes firmantes de este convenio consideran positivo señalar a las empresas y a los trabajadores afectados por el mismo la posibilidad de compensar de mutuo acuerdo las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso (1 hora extra = 1 hora 45 minutos) en lugar de ser retribuidas monetariamente.

2. Las horas extraordinarias realizadas si no son compensadas por tiempo de descanso como especifica el punto anterior, se abonarán al precio normal más el 75 por 100; se incluirán en nómina y se entregará mensualmente relación nominal de las realizadas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23.º – Formación continua.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua de 1 de febrero de 2006 (BOE 27-03-2006), declarando que el mismo, desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo. Se faculta igualmente a la Comisión Paritaria del convenio para realizar todas las actividades que sean necesarias con el fin de dar cumplimiento a lo previsto en este artículo.

Artículo 24.º – Contratos por circunstancias de la producción.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, podrá ser de mínimo dos meses prorrogables hasta los doce meses.

Artículo 25.º – Contratos para la obtención de la práctica profesional.

De acuerdo con lo que dispone el artículo 11.3.i) del Estatuto de los Trabajadores, la retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 60% del salario fijado por este convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas.

En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 26.º – Contratos formativos en alternancia.

La retribución de estos contratos durante su primer y segundo año será la fijada en las tablas salariales, que es el equivalente al salario mínimo interprofesional anual para cada uno de los años en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para la efectividad y cálculo de tales retribuciones no es preciso que se reúna la comisión negociadora de este convenio, sino que la empresa tomará de referencia el salario mínimo interprofesional anual que se publica en el BOE. Lo dividirá entre 455. Dicho valor, redondeado por exceso al céntimo, será el salario base diario.

Artículo 27.º – Contratos fijos-discontinuos.

De conformidad con lo que dispuesto en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial.

Artículo 28.º – Preavisos y ceses.

En la extinción del contrato, bien por parte del empresario, bien por el trabajador, es de aplicación lo establecido en el artículo 32 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o, en su caso, el que le sustituya.

Artículo 29.º – Régimen disciplinario.

En materia de faltas y sanciones es de aplicación lo establecido en el Título VIII (artículos 81 a 85, inclusive) del IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o, en su caso, el que le sustituya.

Artículo 30.º – Igualdad.

De conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas de este sector han de regirse por principios de igualdad en materia salarial, de trato, de formación, promoción, etc.

Las empresas, según el número de trabajadores que establezca la ley en cada momento, deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en el capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE 23/3/2007).

Artículo 31.º – Para lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo Estatal de la Madera 2012-2013 (BOE 27-11-2012) o en su caso el que le sustituya y al Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.º – Vinculación.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos.

Cláusula adicional. – Denuncia del convenio.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes social y económica a iniciar la negociación de un nuevo convenio.

SECCIÓN VII. – DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. – Atendiendo a las especiales circunstancias del sector en la provincia de Burgos, y analizadas y estudiadas las funciones que desempeñan en Burgos las categorías profesionales que existen en nuestro convenio provincial, se acuerda por las partes la creación de siete grupos profesionales y un apéndice, incluyéndolas en cada grupo profesional de la forma siguiente:

Grupo 1.

Grupo 2.

Grupo 3:

– Jefe de taller.

– Jefe de oficina.

Grupo 4:

– Encargado general.

– Jefe de sección de máquinas.

– Oficial preparador-trazador.

– Jefe de sección ebanistería-carpintería.

– Técnico organización de 1.ª.

– Técnico organización de 2.ª.

Grupo 5:

– Delineante.

– Diseñador.

– Oficial 1.ª máquina/conductor con carné especial.

– Oficial de 2.ª máquina.

– Oficial de 1.ª ebanistería y carpintería.

– Oficial montador.

– Capataz.

– Oficial administrativo.

Grupo 6:

- Auxiliar analista.
- Ayudante de máquinas.
- Ayudante de ebanistería y carpintería.
- Ayudante montador de persianas.
- Auxiliar de organización.
- Auxiliar administrativo.
- Conductor.
- Ayudante de conductor.
- Almacenero.
- Telefonista y recepcionista.

Grupo 7:

- Peón.
- Vigilante y guarda.

Apéndice:

- Peón de iniciación de 1.º año.
- Peón de iniciación de 2.º año.
- Formación en alternancia de 1.º año.
- Formación en alternancia de 2.º año.

En relación al resto de posibles categorías profesionales o tareas funcionales no expuestas en esta disposición se estará a lo establecido en el IV Convenio Estatal de la Madera 2012-2013(BOE 27-11-2012), y en su defecto, se reunirá la Comisión Paritaria de este convenio para determinar el grupo profesional correspondiente.

El trabajador contratado de «peón de iniciación» habrá de pasar, transcurridos dos años, al grupo profesional 7.

Ningún trabajador podrá estar desempeñando la categoría «Peón de iniciación» en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años. El trabajador deberá informar de esta situación a la empresa contratante. Bien entendido, que con independencia del plazo que le reste para cumplir los dos años, cada empresa habrá de abonarle la cuantía de primer o segundo año en función de la fecha de contratación en la misma.

Segunda. – En virtud de lo establecido en el III Convenio Estatal de la Madera (2007/2011), en el presente convenio colectivo se ha sustituido el anterior sistema provincial de categorías profesionales por el de grupos profesionales, con las particularidades recogidas en la disposición adicional primera de este convenio.

Tercera. – En las tablas salariales aplicables para el año 2021, que figuran como anexo I del presente convenio colectivo, las cuantías de las categorías profesionales de

aprendiz de 1.º año y aprendiz de 2.º año, incluidas en el apéndice, se han marcado dos salarios base diario, atendiendo a los salarios mínimos interprofesionales para dicho año. Así, el primer salario base diario será aplicable para el periodo correspondiente entre el 1 de enero y el 31 de agosto de 2021. El segundo salario base diario será aplicable para el periodo correspondiente entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2021. La primera cuantía de paga extraordinaria se corresponde con la paga de verano y la segunda cuantía de paga extraordinaria se corresponde con la paga de Navidad. Las cuantías de total anual se corresponden con los dos SMI anuales que han estado vigentes en 2021, sin una extrapolación exacta a los totales anuales derivados de las tablas.

* * *

➤ ANEXO I:

Tablas salariales 2021

➤ Personal que se rige por esta tabla:

		Salario Base Diario	Salario Base Mensual	Paga Extra	Total Anual	Plus Transporte Anual
Grupo 1	➤		1.767,05 €	2.650,50 €	26.505,57 €	301,80 €
Grupo 2	➤		1.690,26 €	2.535,30 €	25.353,69 €	301,80 €
Grupo 3	➤		1.613,32 €	2.420,10 €	24.200,05 €	301,80 €
Grupo 4	➤		1.414,71 €	2.122,20 €	21.220,92 €	301,80 €
Grupo 5	➤	44,11 €		1.984,80 €	20.068,49 €	301,80 €
Grupo 6	➤	42,77 €		1.924,74 €	19.461,22 €	301,80 €
Grupo 7	➤	40,70 €		1.831,50 €	18.518,50 €	301,80 €
Apéndice						
Peón iniciación de 2º año	➤	36,26 €		1.631,70 €	16.498,30 €	301,80 €
Peón iniciación de 1er año	➤	34,07 €		1.533,15 €	15.501,85 €	301,80 €
Aprendiz de 2º año (*)	➤	29,23 € / 29,70 €		1.324,35 € / 1.325,93 €	13.300 € / 13.510 €	301,80 €
Aprendiz de 1er año (*)	➤	29,23 € / 29,70 €		1.324,35 € / 1.325,93 €	13.300 € / 13.510 €	301,80 €

(*) Ver disposición adicional tercera del convenio colectivo

Dietas	
Dieta Completa	➤ 50,00 €
Media Dieta	➤ 22,00 €

➤ ANEXO II:

Tablas salariales 2022

➤ Personal que se rige por esta tabla:

		Salario Base Diario	Salario Base Mensual	Paga Extra	Total Anual	Plus Transporte Anual
Grupo 1	➤		1.802,39 €	2.703,60 €	27.035,86 €	301,80 €
Grupo 2	➤		1.724,06 €	2.586,15 €	25.861,06 €	301,80 €
Grupo 3	➤		1.645,59 €	2.468,25 €	24.683,55 €	301,80 €
Grupo 4	➤		1.443,00 €	2.164,50 €	21.645,05 €	301,80 €
Grupo 5	➤	44,99 €		2.024,49 €	20.469,86 €	301,80 €
Grupo 6	➤	43,63 €		1.963,23 €	19.850,45 €	301,80 €
Grupo 7	➤	41,51 €		1.868,13 €	18.888,87 €	301,80 €
Apéndice						
Peón iniciación de 2º año	➤	36,99 €		1.664,33 €	16.828,27 €	301,80 €
Peón iniciación de 1er año	➤	34,75 €		1.563,81 €	15.811,89 €	301,80 €
Formación en alternancia 1º y 2º año	➤	30,77 €		1.384,65 €	14.000,35 €	301,80 €

Dietas

Dieta Completa	➤	53,25 €
Media Dieta	➤	23,45 €

➤ ANEXO III:

Tablas salariales 2023

➤ Personal que se rige por esta tabla:

		Salario Base Diario	Salario Base Mensual	Paga Extra	Total Anual	Plus Transporte Anual
Grupo 1	➤		1.829,42 €	2.744,10 €	27.441,29 €	301,80 €
Grupo 2	➤		1.749,92 €	2.624,85 €	26.248,79 €	301,80 €
Grupo 3	➤		1.670,27 €	2.505,60 €	25.054,45 €	301,80 €
Grupo 4	➤		1.464,65 €	2.196,90 €	21.969,59 €	301,80 €
Grupo 5	➤	45,66 €		2.054,86 €	20.776,91 €	301,80 €
Grupo 6	➤	44,28 €		1.992,68 €	20.148,20 €	301,80 €
Grupo 7	➤	42,14 €		1.896,15 €	19.172,20 €	301,80 €
Apéndice						
Peón iniciación de 2º año	➤	37,54 €		1.689,30 €	17.080,69 €	301,80 €
Peón iniciación de 1er año	➤	35,27 €		1.587,27 €	16.049,07 €	301,80 €
Formación en alternancia 1º y 2º año	➤				SMI 2023 (art.26)	301,80 €

Dietas

Dieta Completa	➤	53,25 €
Media Dieta	➤	23,45 €

➤ ANEXO IV:

Tablas salariales 2024

➤ Personal que se rige por esta tabla:

		Salario Base Diario	Salario Base Mensual	Paga Extra	Total Anual	Plus Transporte Anual
Grupo 1	➤		1.856,87 €	2.785,50 €	27.853,39 €	301,80 €
Grupo 2	➤		1.776,17 €	2.664,45 €	26.642,97 €	301,80 €
Grupo 3	➤		1.695,33 €	2.542,95 €	25.429,80 €	301,80 €
Grupo 4	➤		1.486,62 €	2.229,75 €	22.298,93 €	301,80 €
Grupo 5	➤	46,35 €		2.085,68 €	21.134,91 €	301,80 €
Grupo 6	➤	44,95 €		2.022,57 €	20.495,37 €	301,80 €
Grupo 7	➤	42,77 €		1.924,59 €	19.502,55 €	301,80 €
Apéndice						
Peón iniciación de 2º año	➤	38,10 €		1.714,64 €	17.375,00 €	301,80 €
Peón iniciación de 1er año	➤	35,80 €		1.611,08 €	16.325,60 €	301,80 €
Formación en alternancia 1º y 2º año	➤				SMI 2024 (art.26)	301,80 €
Dietas						
Dieta Completa	➤	53,25 €				
Media Dieta	➤	23,45 €				

➤ ANEXO V:

Tablas salariales 2025

➤ Personal que se rige por esta tabla:

		Salario Base Diario	Salario Base Mensual	Paga Extra	Total Anual	Plus Transporte Anual
Grupo 1	➤		1.884,72 €	2.826,90 €	28.270,42 €	301,80 €
Grupo 2	➤		1.802,82 €	2.704,05 €	27.041,88 €	301,80 €
Grupo 3	➤		1.720,76 €	2.581,20 €	25.811,46 €	301,80 €
Grupo 4	➤		1.508,92 €	2.263,50 €	22.634,02 €	301,80 €
Grupo 5	➤	47,04 €		2.116,97 €	21.404,89 €	301,80 €
Grupo 6	➤	45,62 €		2.052,91 €	20.757,18 €	301,80 €
Grupo 7	➤	43,41 €		1.953,46 €	19.751,68 €	301,80 €
Apéndice						
Peón iniciación de 2º año	➤	38,67 €		1.740,36 €	17.596,95 €	301,80 €
Peón iniciación de 1er año	➤	36,34 €		1.635,25 €	16.534,15 €	301,80 €
Formación en alternancia 1º y 2º año	➤				SMI 2025 (art.26)	301,80 €

Dietas

Dieta Completa	➤	53,25 €
Media Dieta	➤	23,45 €

➤ **ANEXO VI:**

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagas extras	Comp. Antig.	Incen.	Comp. Conv.	Comp. P.trab	Comp., no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	Dos días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de necesidad de desplazamiento al efecto.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 Km.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laborable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2 hora; reducción de jornada en media hora Alternativamente sustitución por reducción de jornada o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	
Recuperación del carné de conducir, con asistencia los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	

► **ANEXO VII:**

RESUMEN INFORMATIVO CONTRATACIÓN LABORAL TRAS R.D. LEY 32/2021

CONTRATO FORMACIÓN EN ALTERNANCIA (ART. 11.2 ET).

- Tiempo de trabajo:
 - Compatible con la actividad formativa.
 - No podrá ser superior al 65% durante el primer año ni al 85% durante el segundo.
- Retribución:
 - La establecida en el convenio colectivo de aplicación.
 - En su defecto, no podrá ser inferior al 60% el primer año ni al 75% el segundo respecto de la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, en proporción al tiempo trabajado.
 - En ningún caso inferior al SMI.
- Limitaciones:
 - No se pueden hacer horas complementarias ni extraordinarias (excepción de fuerza mayor).
 - No se puede realizar trabajo nocturno.
 - No se puede hacer trabajos a turnos.
 - No se puede celebrar si se ha desempeñado misma actividad o puesto en la misma empresa bajo cualquier modalidad por un tiempo superior a 6 meses.

CONTRATO FORMACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL (ART. 11.3 ET).

- Objeto: Obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios.
 - Duración: No podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año; (dentro de estos límites lo determina el convenio colectivo sectorial)
 - Periodo de prueba: No podrá exceder de un mes, salvo lo previsto en convenio colectivo.
- Retribución:
 - La fijada en convenio colectivo para estos contratos o en su defecto en los grupos profesionales y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.
 - En ningún caso inferior a la retribución mínima del contrato para la formación en alternancia ni al SMI.
- Requisitos:
 - Poseedores de un título.
 - No existe límite de edad, pero deberá concertarse dentro de los 3 años siguientes a la finalización de los estudios (5 años si se concierta con una persona con discapacidad o exclusión social).

- No se podrá contratar si ya ha obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por más de 3 meses.

- No pueden realizar horas extraordinarias salvo por causa de fuerza mayor.

CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS (ART. 16 ET).

- Se construye una categoría y regulación común para los trabajos fijos discontinuos y los trabajos fijos periódicos (antes indefinidos a tiempo parcial).

- Objeto: Trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados

- Causa: Responder a necesidades cíclicas y permanentes en el tiempo.

- Supuestos:

- Trabajos de naturaleza estacional o vinculada actividades productivas de temporada.

- Trabajos con periodos de ejecución ciertos, determinados (concretos) o indeterminados.

- Contratas mercantiles o administrativas

- Realización de trabajos en las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público

- Empresas de trabajo temporal y las personas contratadas para ser cedidas.

- Forma de contrato:

- Escrito+ elementos esenciales de la actividad laboral: duración del periodo de actividad, jornada, distribución horaria (estimados).

- El contrato será de tiempo parcial cuando se acuerde por convenio colectivo sectorial.

- Llamamiento empresarial:

- Respetar los criterios objetivos y formales que establezca el convenio colectivo o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

- Escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación.

- Plazo para reclamar: desde el momento de la falta de llamamiento o desde el momento en que la persona trabajadora conociese el incumplimiento.

- Indemnización por falta de llamamiento: convenios colectivos pueden fijar una cuantía por fin de llamamiento art 16.5 ET que no deriva de la extinción de la relación contractual.

Comisiones Obreras del Hábitat- Castilla y León

Plaza de Madrid 4, 4ª planta
47001 Valladolid

https://habitat.ccoo.es/Territorio/Castilla_y_Leon/Madrid



hábitat