



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Servicio Periférico de la Consejería de Empleo y Economía de Albacete

ANUNCIO

Visto: El texto del Convenio Colectivo de Obradores de Confeitería, Pastelería y Masas Fritas, con código de convenio 02000035011982, para el período 1/9/2013 al 31/8/2015 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en los artículos 3.c) y 13.2 del Decreto 121/2012, de 2 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados de la Consejería de Empleo y Economía, y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

Los Servicios Periféricos de Albacete de la Consejería de Empleo y Economía de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

ACUERDAN:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de Obradores de Confeitería, Pastelería y Masas Fritas, en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confeitería, Pastelerías y Masas Fritas de Albacete

Artículo preliminar. Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial la Asociación Provincial de Pasteleros Artesanos (integrada en FEDA) y por la representación sindical, la Federación de Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Albacete (CCOO).

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo de todas las empresas y sus trabajadores dedicadas a la actividad de obradores y confeitería, pastelería y masas fritas.

Artículo 2. Ámbito personal

Se regirán por las disposiciones de este Convenio las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional, con las excepciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los componentes de la Comisión Negociadora Asociación Provincial de Pasteleros Artesanos (integrada en FEDA) y por la representación sindical, la Federación de Agroalimentaria de Comisiones Obreras de Albacete (CC OO).

Artículo 3. Ámbito territorial

Las disposiciones del vigente Convenio regirán en Albacete y su provincia.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2013, sea cual sea la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, siendo su duración la de dos años a partir de la fecha mencionada, finalizando su vigencia el día 31 de agosto de 2015.

Este Convenio se prorrogará automáticamente por períodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, en cualquier fecha dentro de los sesenta días anteriores a la fecha de finalización de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones pactadas en el presente Convenio se consideran mínimas, y cualquier mejora que se establezca o establecida, ya sea por decisión voluntaria de la empresa, contrato de trabajo o disposición legal, prevalecerá sobre las aquí establecidas.

JORNADA, HORARIO Y VACACIONES

Artículo 6. Jornada y horario de trabajo

La jornada de trabajo de todo el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta horas semanales. La jornada u horario de trabajo será la que habitualmente se esté practicando en cada empresa.

Los trabajadores que lo deseen podrán acogerse a un sistema de horario flexible, de jornada continuada o a la concreción de cualquier otro modo de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas. Cualquiera de los sistemas de organización del trabajo antes mencionado, será acordado mediante pacto entre el empresario y el trabajador, garantizando en todo caso la efectividad del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Vacaciones

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por el presente Convenio serán veintidós días laborales retribuyéndose a razón de salario base Convenio vigente en cada momento, más antigüedad y plus de responsabilidad.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Clasificación profesional

El personal afectado por el presente Convenio, se clasifica en el marco de la siguiente estructura de grupos profesionales:

Grupo 1: Técnicos

Maestro

Grupo 2 A: Obreros

Oficial 1.^a y Hornero

Oficial 2.^a

Grupo 2 B: Obreros

Ayudante

Peón

Aprendiz

Grupo 3: Mantenimiento

Limpiador

Artículo 9. Ascensos y promoción económica

En estas materias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 10. Conceptos retributivos

La retribución estará compuesta por el salario base Convenio y los siguientes complementos:

- Plus de antigüedad
- Plus de responsabilidad
- Gratificaciones extraordinarias
- Participación de beneficios
- Incentivo a la Formación del Trabajador

Artículo 11. Salario base

El salario base para cada una de las categorías profesionales en cada uno de los períodos, en jornada normal de trabajo, aumentará según se especifica en las tablas salariales anexas.

Para el período del 1 de septiembre de 2013 hasta el 31 de agosto de 2014 no habrá incremento retributivo, manteniéndose las mismas tablas salariales establecidas para el periodo del 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de agosto de 2013.

Para el período del 1 de septiembre de 2014 hasta el 31 de agosto de 2015 habrá un incremento retributivo del 1,35 % en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional y en las tablas salariales, a excepción del plus transporte que no sufrirá variación.

Artículo 12. Plus de responsabilidad

Con el fin de primar la responsabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, las empresas abonarán a sus trabajadores el complemento salarial que para cada una de las categorías se establece en las tablas salariales anexas. Dicho plus se devengará en la totalidad de los días del mes.



Artículo 13. Plus de antigüedad

Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo los trabajadores a la firma del presente Convenio pasarán a tener la consideración de complemento personal, y como tal, sujeto únicamente al porcentaje de incremento del Convenio Colectivo, no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en el presente Convenio percibirán dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, consistentes en los conceptos retributivos señalados anteriormente, más el plus de responsabilidad

Dichas pagas se harán efectivas en los días 30 de junio y 22 de diciembre, salvo en los supuestos de que cese en el trabajo, que se percibirán en el momento de abonar las liquidaciones correspondientes.

Artículo 15. Participación en beneficios

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a una paga de beneficios de treinta días de salario, conforme al cálculo de las gratificaciones extraordinarias. Dicha paga se hará efectiva de la siguiente forma:

- Quince días en marzo
- Quince días en septiembre

No obstante lo anterior, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores podrán hacerla efectiva mensualmente.

Artículo 16. Incentivo a la formación del trabajador

Con objeto de incentivar la formación de los trabajadores, estos tendrán derecho a una paga consistente en quince días de salario base, más antigüedad. Dicha paga se hará efectiva el día 1 de septiembre.

Artículo 17. Compensación y suplidos

Con independencia del salario pactado en este Convenio, el trabajador será compensado de los gastos que hubiera de realizar como consecuencia de la actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de transporte
- Dietas de desplazamiento

Artículo 18. Plus de transporte

Para compensar los gastos de locomoción, se establece para todo el personal comprendido en este Convenio, una asignación mensual globalizada extrasalarial, que es la que figura en la tabla salarial anexa. Dicho plus no podrá ser absorbible por ningún tipo de subida.

Artículo 19. Dietas

Se estará a lo establecido en el artículo 29 de la Ordenanza laboral antes mencionada.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS A LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 20. Incapacidad laboral y accidentes de trabajo

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, percibirán el 100 % de su salario, siendo por cuenta de la empresa el abono de las diferencias que pudieran existir entre las prestaciones de la entidad aseguradora y dicho salario. La diferencia en cuestión será abonada por la empresa a partir del día siguiente al de la fecha del accidente.

Asimismo, se percibirá el 100 % del salario real, a partir del primer día de la baja en caso de intervención quirúrgica y hospitalización.

En los casos de enfermedad, las empresas complementarán desde el cuarto al vigésimo día, hasta el 75 %, sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus de responsabilidad.

En todos los supuestos señalados en el presente artículo, el complemento de prestaciones de incapacidad temporal se abonará, siempre que el trabajador tuviere derecho a la prestación, mientras dure la situación de incapacidad temporal, y siempre y cuando la relación laboral del trabajador permanezca vigente.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 21. Sanciones

Las empresas, antes de sancionar a trabajador por cualquier motivo comunicarán tal decisión por escrito, al menos con 48 horas de antelación, al delegado de personal.

Artículo 22. Tabla de rendimientos

La representación de la empresa y la representación de los trabajadores, establecerán una tabla de rendimientos mínimos. Para el caso de no llegarse a un acuerdo en el establecimiento de dicha tabla, se pondrá tal hecho en conocimiento de la Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio, lo que previo asesoramiento



de los técnicos que estime oportuno decidirá al respecto, siendo tal decisión inapelable.

Artículo 23. Licencias

Tres días naturales por el nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del ET.

Artículo 24. Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por tres representantes de los trabajadores y otros tres de los empresarios y de los que han formado parte en las negociaciones del presente Convenio, además las partes podrán ir acompañadas de asesores. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría simple y la misma estará presidida por la persona que de común acuerdo se designe, la cual podrá intervenir en los debates con voz pero sin voto.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.

g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio. La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el III ASAC, así como, en última instancia a la autoridad y jurisdicción laboral.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, complementada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de FEDA, sito en la calle Zamora, de Albacete.

Artículo 25. Cláusula de inaplicación

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de con-



sultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria del presente Convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 26. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM N.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación;

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

- Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a



las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

Artículo 28. Derecho supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Repostería y Platos Cocinados publicado en el BOE de 11 de marzo de 1996, así como al Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Igualdad, Ley General de la Seguridad Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan sustituir la categoría profesional de aprendiz de 16 años y la categoría profesional de aprendiz de 17 años por la categoría profesional de aprendiz dentro del grupo profesional 2B: Obreros.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El concepto del plus transporte recogido en las tablas salariales se abonará para todas las categorías profesionales, a excepción de la categoría profesional de aprendiz, que continuará percibiendo la cantidad de 67,16 € hasta la publicación del presente Convenio en el BOP de Albacete, y que será a partir de esa fecha cuando dicha categoría profesional comience a percibir por el concepto de plus transporte la cantidad íntegra de 101,71 €.

**Tablas salariales 1 de septiembre de 2013 a 31 de agosto de 2014
(Incremento salarial 0%)**

Grupos profesionales	Salario base	Plus de responsabilidad
Grupo 1: Técnicos		
Maestro	40,28 €	2,53 €
Grupo 2 A: Obreros		
Oficial 1. ^a y Homero	33,73 €	2,12 €
Oficial 2. ^a	31,43 €	2,12 €
Grupo 2 B: Obreros		
Ayudante	28,24 €	2,12 €
Peón	28,32 €	0,76 €
Aprendiz	18,87 €	0,83 €
Grupo 3: Mantenimiento		
Limpiador	28,32 €	0,76 €
Plus transporte		
Para todas las categorías	101,71€	

Efectos económicos 1 de septiembre de 2013.

Tablas salariales 1 de septiembre de 2014 a 31 de agosto de 2015

Tablas salariales definitivas (incremento salarial 1,35 %) sobre todos los conceptos económicos, excepto para el plus transporte

Grupos profesionales	Salario base	Plus de responsabilidad
Grupo 1: Técnicos		
Maestro	40,82 €	2,56 €
Grupo 2 A: Obreros		



Grupos profesionales	Salario base	Plus de responsabilidad
Oficial 1. ^a y Hornero	34,19 €	2,15 €
Oficial 2. ^a	31,85 €	2,15 €
Grupo 2 B: Obreros		
Ayudante	28,62 €	2,15 €
Peón	28,70 €	0,77 €
Aprendiz	19,12 €	0,84 €
Grupo 3: Mantenimiento		
Limpiador	28,70 €	0,77 €
Plus transporte		
Para todas las categorías	101,71 €	

Efectos económicos 1 de septiembre de 2014

Albacete, diciembre de 2014.– El Coordinador de Empleo, Juan Luis García Ríos.

26.583