

Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confeitería, Pastelería 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, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de trabajadores (UGT).

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 confitería, 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 \(RCL 2015, 1654\)](#).

Los componentes de la Comisión Negociadora Asociación Provincial de Pasteleros Artesanos (integrada en FEDA) y por la representación sindical, Comisiones Obreras (CC. OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

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 2021, siendo su duración la de cuatro años a partir de la fecha mencionada, finalizando su vigencia el día 31 de agosto de 2025. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último trimestre de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

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.

Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones anuales para todo el personal afectado por el presente Convenio serán veintidós días laborables 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 \(RCL 2015, 1654\)](#).

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 2A: 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, aumentara según se especifica en las tablas salariales anexas.

Con efectos desde el 1/09/2021, las tablas salariales de aplicación se incrementarán en un 2% en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional, a excepción de las dietas que no sufrirán variación.

Con efectos desde el 1/09/2022, las tablas salariales se incrementarán en un 3% en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional, a excepción de las dietas que no sufrirán variación.

Con efectos de 1/09/2023, las tablas salariales se incrementarán en un 2% en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional, a excepción de las dietas que no sufrirán variación.

Con efectos de 1/09/2024, las tablas salariales se incrementarán en un 2% en todos los conceptos económicos reflejados en el texto convencional, a excepción de las dietas que no sufrirán variación.

Artículo 11 Bis. Cláusula de Garantía Salarial.

Con carácter extraordinario y exclusivamente para la vigencia temporal pactada en el presente convenio se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de septiembre de 2021 a agosto de 2025 publicado por el INE, se situara en un nivel superior al 9% y siempre con un máximo de un 2%, se incrementarán con efectos de 1 de septiembre de 2025 las tablas salariales del año 2024-2025, sin efectos retroactivos, de manera que:

50% de dicho exceso irá a Tablas salariales.

50% de dicho exceso se abonará a las personas trabajadoras en una paga única compensatoria pagadera antes del 31-12-2025, que no irá a Tablas salariales.

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 percibirá 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.

Las dietas constituyen retribuciones de carácter irregular que responden al resarcimiento de los gastos que se pudieran generar a las personas trabajadoras, la orden empresarial de desplazamiento provisional o temporal a un lugar fuera del término municipal en que éste ubicada la empresa, para efectuar tareas o realizar funciones que le son propias, de tal modo que la persona trabajadora no pueda realizar sus comidas principales, o pernoctar en su domicilio habitual.

Con efectos de 1-1-2023, la empresa abonará a las personas trabajadoras, previa justificación del gasto realizado, como máximo las siguientes cantidades:

Media Dieta (1 comida o 1 cena): 22,5 €.

Dieta Completa: (1 comida y 1 cena): 45 €.

Todo ello sin perjuicio de que la empresa, a su elección, decida abonar directamente dicho pago a los establecimientos previamente concertados, en las cuantías máximas reflejadas anteriormente.

Durante la vigencia del presente convenio, estas cantidades no experimentarán incremento alguno.

-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. Carnet de Manipulador de Alimentos.

Con efectos de 1-1-2023, los costes de renovación del carnet o permiso de manipulador de alimentos correrán siempre a cargo de la empresa.

Artículo 23. Permisos y licencias.

Con efectos 1-1-2023:

Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A excepción del caso de fallecimiento, estos días se podrán disfrutar de forma discontinua mientras persista el hecho causante

10 horas al año para acompañamiento de un hijo, hija, acogido o acogida, menor de 12 años a consultas médicas del Servicio Público de Salud y/o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad dependientes o que presenten una necesidad real de tal acompañamiento, cuando por razones de edad, accidente o enfermedades que hagan que no puedan valerse por sí mismas para asistir a los mismos Servicios Públicos de Salud. Este permiso se disfrutará siempre y cuando ambos progenitores trabajen.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el [artículo 37](#) del [Estatuto de los Trabajadores](#)

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 \(RCL 2015, 1654\)](#), estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos 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 le 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 vengán 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 de Los Empresarios, número 6, (CP 02005) Albacete.

Artículo 25. Cláusula de inaplicación.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el [artículo 82.3](#) del [ET \(RCL 1995, 1997\)](#) 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 consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salarial es 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 \(LCLM 2008, 494\)](#) 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 número 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 la legislación laboral. En el caso de empresas que, por el número de personas trabajadoras que tengan de acuerdo a las previsiones legales establecidas vengan obligadas a ello, las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres 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. Para el resto de empresas la elaboración de los planes de igualdad será voluntaria.

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 \(RCL 2015, 1654\)](#), Ley Orgánica de Igualdad, [Ley General de la Seguridad Social \(RCL 2015, 1700\)](#), [Ley de Prevención de Riesgos Laborales \(RCL 1995, 3053\)](#) y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.

-Disposición Final-

Habida cuenta de las graves dificultades por las que atraviesa el sector y reconociendo el esfuerzo realizado por las partes negociadoras para alcanzar un acuerdo satisfactorio, y dado el tiempo transcurrido desde la firma del anterior Convenio, acuerdan que, el pago de los incrementos económicos, así como su cotización correspondientes al periodo comprendido entre septiembre del año 2021 y la fecha de publicación en el BOP de este texto, se podrá diferir por las empresas como máximo hasta transcurridos tres meses contados desde la mencionada publicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES (septiembre 2021 - agosto 2022)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS DE TRANSPORTE
GRUPO 1: TÉCNICOS			
Maestro	44,97 €	2,81 €	103,74 €
GRUPO 2A: OBREROS			
Oficial 1ª y Hornero	37,66 €	2,36 €	103,74 €
Oficial 2ª	35,08 €	2,36 €	103,74 €
GRUPO 2B: OBREROS			
Ayudante	31,61 €	2,28 €	103,74 €
Peón	31,61 €	0,86 €	103,74 €
Aprendiz	25,89 €	0,92 €	103,74 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO			
Limpiador	31,61 €	0,86 €	103,74 €
DIETAS			
Dieta completa	45,00 €		
Media dieta	22,50 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES (septiembre 2022 - agosto 2023)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS DE TRANSPORTE
GRUPO 1: TÉCNICOS			
Maestro	46,32 €	2,89 €	106,85 €
GRUPO 2A: OBREROS			
Oficial 1ª y Hornero	38,79 €	2,43 €	106,85 €
Oficial 2ª	36,13 €	2,43 €	106,85 €
GRUPO 2B: OBREROS			
Ayudante	32,56 €	2,35 €	106,85 €
Peón	32,56 €	0,88 €	106,85 €
Aprendiz	26,66 €	0,95 €	106,85 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO			
Limpiador	32,56 €	0,88 €	106,85 €
DIETAS			
Dieta completa	45,00 €		
Media dieta	22,50 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES (septiembre 2023- agosto 2024)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS DE TRANSPORTE
GRUPO 1: TÉCNICOS			
Maestro	47,25 €	2,95 €	108,99 €
GRUPO 2A: OBREROS			
Oficial 1ª y Hornero	39,56 €	2,48 €	108,99 €
Oficial 2ª	36,85 €	2,48 €	108,99 €
GRUPO 2B: OBREROS			
Ayudante	33,21 €	2,39 €	108,99 €
Peón	33,21 €	0,90 €	108,99 €
Aprendiz	27,20 €	0,96 €	108,99 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO			
Limpiador	33,21 €	0,90 €	108,99 €
DIETAS			
Dieta completa	45,00 €		
Media dieta	22,50 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES (septiembre 2024- agosto 2025)			
GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE	PLUS RESPONSABILIDAD	PLUS DE TRANSPORTE
GRUPO 1: TÉCNICOS			
Maestro	48,19 €	3,01 €	111,17 €
GRUPO 2A: OBREROS			
Oficial 1ª y Hornero	40,36 €	2,52 €	111,17 €
Oficial 2ª	37,59 €	2,52 €	111,17 €
GRUPO 2B: OBREROS			
Ayudante	33,87 €	2,44 €	111,17 €
Peón	33,87 €	0,92 €	111,17 €
Aprendiz	27,74 €	0,98 €	111,17 €
GRUPO 3: MANTENIMIENTO			
Limpiador	33,87 €	0,92 €	111,17 €
DIETAS			
Dieta completa	45,00 €		
Media dieta	22,50 €		

* Si durante la vigencia del presente convenio el salario bruto de alguna categoría quedase por debajo del SMI vigente en cada momento, se actualizará hasta alcanzar dicho SMI en cómputo global.

