

# Convenio Colectivo yesos, Escayolas y Sus Prefabricados de Madrid

<b>ÁREA</b>	Madrid	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Autonómico
<b>CÓDIGO</b>	28000405011982	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	1996/11/13
<b>VIGENCIA</b>	1996/01/01 — 1996/12/31	<b>DURACIÓN</b>	UN AÑO
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOCM 271		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-yesos-escayolas-y-sus-prefabricados-de-c-autonoma-de-madrid/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-yesos-escayolas-y-sus-prefabricados-de-c-autonoma-de-madrid/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo yesos, Escayolas y Sus Prefabricados. Última actualización a: 13-11-1996 Vigencia de: 01-01-1996 a 31-12-1996. Duración UN AÑO. Última publicación en BOCM 271.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOCM Núm. 271, MIÉRCOLES 13 DE NOVIEMBRE DE 1996)

Resolución de 10 de octubre de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», suscrito por «Asociación de Yesos y Escayolas», UGT y CCOO.

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», suscrito por «Asociación de Yesos y Escayolas», UGT y CCOO el día 5 de septiembre de 1996, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General



RESUELVE

Primero.- Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

Segundo.- Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de octubre de 1996.- La Directora General de Trabajo y Empleo, Almudena Durán Heras.

## **CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE «YESOS, ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS»**

Suscrito por la «Asociación de Fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», la Federación Regional de Madera, Construcción y Afines de «Unión General de Trabajadores» (UGT) y el Sindicato Regional de Construcción y Madera de «Comisiones Obreras» (CCOO).

### **CAPÍTULO I.- Normas generales**

---

#### **Artículo 1.º**

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en la Comunidad de Madrid, este contratado por las empresas cuyas actividades se determinan en el anexo II del Convenio General de la Construcción firmado el día 10 de abril de 1992, y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del día 20 de mayo de 1992, que se dediquen a la fabricación de yesos, escayolas y sus prefabricados, excluidas las de fabricación de cales.

#### **Artículo 2.º Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, las tablas salariales pactadas tendrán efecto desde el 1 de enero de 1996.

Se faculta a las empresas afectadas por este convenio para hacer efectivos los atrasos económicos hasta el 30 de septiembre de 1996.



### **Artículo 3.º Duración y prórroga.**

La duración de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 1996.

Dicho convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie con tres meses de antelación a su terminación o prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente el día 25 de noviembre de 1996.

### **Artículo 4.º Cláusula de garantía salarial.**

1. En el supuesto de que el incremento anual del Índice de Precios al Consumo (IPC) al 31 de diciembre de 1996 supere el 3,95 por 100, se efectuará una revisión económica sobre el exceso de dicho tanto por 100, a efectos de que sirva de base para la negociación colectiva siguiente.

2. Dicha revisión, en su caso, afectará a los conceptos siguientes:

- Salario base.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Retribución de vacaciones.
- Plus de actividad y asistencia.
- Plus extrasalarial.

### **Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.**

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

### **Artículo 6.º**

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser revisado en su totalidad.



## **Artículo 7.º**

Todas aquellas materias no reservadas a la negociación provincial según lo dispuesto en el artículo 11 regla tercera del Convenio General del Sector de la Construcción, y en virtud de los principios de jerarquía normativa y de complementariedad, se regirán por lo dispuesto en aquel cuerpo legal.

## **Artículo 8.º Derechos adquiridos.**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que tengan establecidas las empresas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

## **Artículo 9.º Absorción y compensación.**

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

## **Artículo 10. Salario global.**

Queda prohibido todo pacto por salario global, debiéndose abonar todos los devengos pactados en este convenio en las fechas previstas para cada uno de ellos, de tal manera que, cualquier prorrateo de las gratificaciones extraordinarias (junio y diciembre) se considerará como salario o jornal ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido en dicho prorrateo.

Esta prohibición afecta de igual modo a las empresas que tengan establecido o establezcan en lo sucesivo el sistema de trabajo o destajo, prima o tarea.

No obstante, cuando se proceda a una distribución variable de la jornada, se pactará la distribución variable correspondiente del salario global.



## **Artículo 11. Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

Dicha comisión se reunirá una vez cada dos meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave, que afecte a los intereses generales en el ámbito de este convenio.

La convocatoria de la reunión, que será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación, deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán vocales de la misma dos representantes de los trabajadores y dos de las empresas, designados, respectivamente por las partes firmantes de entre los que forman parte de la comisión deliberadora del convenio como titulares o suplentes.

Será secretario un vocal de la comisión, que será nombrado para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de las Centrales Sindicales y la siguiente entre los representantes de la «Asociación de Fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados».

Los acuerdos de la comisión requerirán para su validez la conformidad de tres vocales como mínimo.

## **Artículo 12. Funciones de la comisión paritaria.**

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes.
- d) Control que garantice el cumplimiento de la legalidad en materia de finiquitos.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto.

Las funciones o actividades de esta comisión paritaria no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente de acuerdo con la normativa vigente.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria del convenio de cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que dicha comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

## **Artículo 13. Contrato de aprendizaje.**

1. El sector reconoce la importancia que el contrato de aprendizaje puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Debemos por ello indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica correspondiente a los contratos de aprendizaje se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

2. El contrato de aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector de la construcción.

3. Sin perjuicio de la posible adaptación a nuevas tecnologías y a resultados de la clasificación profesional actualmente prevista en su artículo 32, podrán ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios incluidos en los niveles VIII y IX de la disposición transitoria primera del Convenio General del Sector de la Construcción.

4. El contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los dieciséis años y menores de veinticuatro años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de aprendizaje o aprobado algún curso de formación profesional ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalente o superior a las previstas para el aprendizaje.

5. El tipo de trabajo que debe prestar el aprendiz estará directamente relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, ni para aquellas tareas que expresamente hayan sido declaradas como especialmente tóxicas, penosas, peligrosas e insalubres, con independencia de la prohibición legal de realizar horas extraordinarias y trabajo nocturno en cualquier actividad.

6. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 12.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. El preaviso de finalización del contrato deberá ajustarse a los plazos y forma

que indica el artículo 29.1.3. del Convenio General del Sector de la Construcción.

Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

7. Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

Cuando no sea posible la formación presencial, por estar el centro de formación a más de una hora de viaje o más de 50 kilómetros, se podrá impartir mediante la modalidad de enseñanza a distancia.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del aprendiz, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el aprendiz.

8. Las condiciones económicas de los contratos de aprendizaje para 1996 vienen fijadas en el anexo VIII.

9. Toda situación de incapacidad temporal del aprendiz inferior a seis meses, comportará la aplicación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido.

10. Si concluido el contrato, el aprendiz no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto del aprendizaje y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido el aprendiz en su formación práctica.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

#### **Artículo 14. Preaviso en el contrato de interinidad.**

Cuando no sea conocida la fecha de incorporación del trabajador sustituido (enfermedad, accidente), el trabajador interino cesará en la misma fecha en que se incorpore aquél a quien sustituye.

En este caso, el preaviso para el cese del sustituto será de cuarenta y ocho horas. De no respetarse este plazo, el citado preaviso se abonará como tiempo efectivamente trabajado.

#### **Artículo 14 bis. Contratos de duración determinada del artículo 15.1.b) del**

## **Estatuto de los Trabajadores.**

1. Cuando el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se concierte para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, en ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a doce meses podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de dieciocho meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

2. La indemnización por conclusión de estos contratos será la prevista en el artículo 30 del vigente Convenio General del Sector de la Construcción.

## **Artículo 15. Finiquitos.**

Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, si la Ley estableciese su existencia y lo hubiese.

Estos recibos se realizarán en el modelo unificado anexo I a este convenio.

En dicho documento constarán expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante.

Cuando no figuren dichos requisitos no tendrá carácter liberatorio el documento referido.

## **CAPÍTULO II.- Seguridad e higiene**

---

### **Artículo 16. Órganos de seguridad e higiene en el trabajo.**

1. Constitución.- En los centros de trabajo donde existan más de 30 trabajadores se constituirá un comité de seguridad e higiene en el trabajo.

En las empresas que no alcancen el número de 30 trabajadores existirá un vigilante de seguridad e higiene con facultades análogas a las del comité definido en el párrafo anterior.

2. Composición.- El comité de seguridad estará compuesto por el empresario o quien lo represente, que lo presidirá; un técnico cualificado en esta materia, designado por el empresario y tantos



trabajadores de las categorías profesionales más significativas en función de la presencia de los distintos oficios en los centros de trabajo. Estos representantes serán designados de entre los trabajadores del centro de trabajo que sean al menos 10 en su oficio y con arreglo al siguiente baremo:

Centros de trabajo entre 30 y 49 trabajadores: tres.

Centros de trabajo entre 50 y 250 trabajadores: cuatro.

Centros de trabajo con más de 250 trabajadores: cinco.

3. Funciones.- Las funciones y atribuciones de dicho comité serán las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliendo y haciéndolas cumplir.

b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo. Dándose traslado a todos los componentes del comité de seguridad e higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

d) Ser informado por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del comité.

e) El comité de seguridad podrá proponer la paralización de un puesto de trabajo o zona determinada en el solo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica del centro de trabajo, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso requieran.

f) El comité de seguridad llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimientos a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en los tablones de anuncios.

4. Actividad.- Los comités de seguridad e higiene se reunirán una vez al mes en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias se harán por razones de urgencia siempre que exista riesgo inminente para



las personas o las cosas.

Los miembros del comité dispondrán de una hora semanal, salvo en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, que dispondrán de dos horas semanales para que de manera habitual y efectiva comprueben el cumplimiento de las medidas de seguridad y el estado de las colectivas.

### **Artículo 17. Reconocimientos médicos.**

1. La empresa vendrá obligada a realizar reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos periódicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año.
2. En ambos casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.
3. La comisión paritaria nacional de seguridad e higiene estudiará en el futuro la posibilidad y conveniencia de establecer los aspectos mínimos que deba comprender todo reconocimiento médico.
4. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos, y, en los periódicos, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

### **Artículo 18. Ropa de trabajo.**

Las empresas afectadas por este convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio.

El primero se entregará dentro de los quince días del comienzo de la prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los cuatro meses de la entrega anterior, y así sucesivamente cada cuatro meses, salvo que por circunstancias especiales justificadas se requiera reponerlo antes de dicho plazo.

En la ropa de trabajo no figurará nombre o anagrama alguno y sólo a efectos de identificación se permitirá una reseña o inscripción en el bolsillo superior derecho o izquierdo.

Si el mono o buzo entregado no respeta esta característica se entenderá como no entregado y el trabajador afectado podría negarse a usarlo.

Cuando la Ley lo disponga, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de botas con plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Si la empresa incumpliera los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio de mercado.



## **Artículo 19. Comedores.**

Las empresas estarán obligadas a instalar en los centros de fabricación un local adecuado para comedor, siempre que así lo solicite, al menos el 50 por 100 de los trabajadores del centro de trabajo. Este local deberá disponer de calentador de comidas, mesas y sillas suficientes para el número de trabajadores que lo utilicen, así como de agua potable, sin necesidad de que sea agua corriente, y ventilación y temperatura adecuada para tal fin, debiendo observar, en todo caso, las condiciones preceptivas en materia de higiene y limpieza.

Quedan excluidos de esta obligación los centros de trabajo consistentes en canteras, oficinas y almacenes que, además del requisito anteriormente establecido, no tengan en el mismo más de 50 trabajadores.

En las canteras, las empresas deberán habilitar un refugio o cobertizo, sin necesidad de que sea una edificación, al objeto de que puedan resguardarse los trabajadores de las inclemencias del tiempo y efectuar, en su caso, en tal lugar el almuerzo o comida.

## **CAPÍTULO III.- Jornada , horario, vacaciones y fiestas**

---

### **Artículo 20. Jornada de trabajo.**

1. La jornada laboral queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.
2. La duración de la jornada durante 1996 será de 1.768 horas de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con el calendario laboral y cuadro horario, que figura como anexo II de este convenio.
3. La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en cada empresa o centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley de no superar las nueve horas diarias ordinarias de trabajo efectivo.
4. Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

A estos efectos se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

- a) La interrupción de quince minutos destinados al consumo de bocadillo.
- b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas.

Las partes firmantes recomiendan que, a ser posible, las empresas que efectúen el pago dentro de la



jornada de trabajo, adopten las medidas pertinentes que eviten la interrupción de la actividad laboral. Los supuestos previstos en los apartados a) y b) se considerarán como tiempo de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuíbles a ningún efecto.

5. Las empresas que por necesidad productiva o comercial precisen trabajar los sábados, en defecto del personal voluntario para ello, podrán establecer turnos de trabajo para que los trabajadores que sean necesarios presten sus servicios también los sábados, con el límite por trabajador de uno cada cuatro sábados, y asimismo, de que dicho día, la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo será de cuatro horas.

6. Las horas trabajadas en sábado, a partir del 1 de enero de 1994 que tienen el carácter de ordinarias, serán compensadas por las empresas con el equivalente de otro día o días libres, siempre que el trabajador haya acumulado las horas equivalentes a una jornada completa de ocho horas, es decir, haya trabajado dos sábados y cuatro horas cada uno. El disfrute de estos días libres compensatorios de las horas trabajadas en sábado serán disfrutados por el trabajador, de mutuo acuerdo con la empresa, en el plazo máximo de dos meses a contar desde la fecha de acumulación de una jornada completa.

7. Los casos regulados como excepciones a la jornada, en el artículo 75 del Convenio General de Construcción, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 20 de mayo de 1992, se regirán por dichas normas. Igualmente y dado que los hornos han de funcionar de manera continua y sin interrupción, la jornada de trabajo de los horneros podrá repartirse en los turnos necesarios para que los referidos hornos mantengan este funcionamiento continuo, ya sea en horas nocturnas o en días no laborables o festivos, siempre ajustándose a las jornadas máximas legales establecidas en este convenio.

## **Artículo 21. Horario de trabajo.**

El horario de trabajo y actividad laboral en todos los centros estará comprendido entre las seis treinta horas y las diecinueve horas, distribuidas conforme al calendario laboral que figura como anexo II en el presente convenio, salvo pacto en contrario.

Con objeto de unificar el periodo de quince minutos máximo para el consumo de bocadillo o descanso en jornada continuada, la dirección de la empresa, atendidas las necesidades del servicio, podrá interrumpir la actividad laboral, entre las nueve treinta y once horas de la jornada de mañana, fijando al objeto el periodo concreto de interrupción.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores afectados por el presente convenio.



Se entiende por puntualidad la presencia del personal a las horas de comienzo de la jornada en su centro de trabajo y con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandonar el trabajo antes de las horas de terminación.

El horario del personal adscrito a los almacenes, servicio de vigilancia, mantenimiento y sostenimiento de las instalaciones, canteras y trabajos a turnos, se determinara libremente por las empresas, ajustándose a las necesidades del servicio que presten.

El horario de las oficinas de carácter permanente estará comprendido entre las ocho y las veinte horas, distribuidas de acuerdo con el calendario que se incorpora como anexo II al presente convenio.

Se respetarán en materia de jornada y horario las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

## **Artículo 22. Vacaciones.**

1. El personal afectado por este convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

En el caso de que las vacaciones comiencen en lunes, no se computarán el sábado y domingo anteriores.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3. Cuando el ingreso del trabajador en la empresa fuese posterior al primero de enero, las vacaciones serán disfrutadas antes del 31 de diciembre, en proporción a las semanas efectivamente trabajadas, computándose la fracción de semana como semana completa, salvo que el trabajador solicite disfrutar la vacación aludida a partir de los doce meses vencidos de su ingreso.

4. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

5. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad laboral transitoria, sea cual fuere su causa.

No obstante, dado que el derecho al disfrute de vacación caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de este el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el



derecho a percibir la diferencia entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad laboral transitoria.

6. Una vez iniciado el disfrute del periodo reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal la duración de la misma se computará como días de vacaciones, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad laboral transitoria.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8. La retribución de las mismas para 1996 será la fijada en las tablas anexas III y IV.

### **Artículo 23. Fiestas.**

Las fiestas para 1996 están fijadas en el calendario laboral y cuadro horario que figura como anexo II al presente convenio.

Por lo que respecta a Madrid capital, se han establecido como días festivos a todos los efectos el día 15 de mayo (San Isidro Labrador) y el día laborable que no sea sábado anterior o posterior, por este orden, a dicha festividad. En las demás localidades de la provincia serán festivos a todos los efectos los de su Patrón respectivo y el día laborable anterior o posterior, por ese orden, a las festividades de que se trate.

El trabajador fijo de plantilla que por desplazamiento no hubiera disfrutado alguna de las dos festividades locales establecidas tendrá derecho, por compensación, a iguales días de licencia retribuida. La fecha de su posible disfrute será fijada de común acuerdo, empresario y trabajador, entre el 15 y 31 de diciembre.

### **Artículo 23 bis. Permisos y licencias.**

1. El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, salvo acreditada urgencia, y justificación posterior, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, manteniendo el derecho a la percepción de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.



c) Un día, por matrimonio de hijos.

d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Dos días naturales, por enfermedad grave del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que este realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado reconocidos.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado de ausencia, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 25 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una. En el supuesto de que opten por el permiso de una hora continuada, su disfrute se producirá al principio o al final de la jornada laboral. En el caso de que la madre y el padre trabajen, este permiso podrá ser disfrutado únicamente por uno de ellos.

4. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 3 del presente artículo.



## **CAPÍTULO IV.- Condiciones económicas**

---

### **Artículo 24. Salario base.**

El salario base fijado en la tabla anexa se devengará durante todos los días naturales y permanecerá inalterable durante cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Cada día de trabajo efectivo en jornada normal se devengará la parte proporcional del salario base correspondiente al domingo y festivos, respectivamente, así como a los sábados, si la jornada estuviese repartida de lunes a viernes.

### **Artículo 25. Plus de actividad y asistencia.**

El plus de actividad y asistencia fijado en la tabla anexa se devengará por jornada normal efectivamente trabajada, siempre que se alcance un nivel de productividad normal y correcto según uso y costumbre o, en su caso, el fijado como normal, el primero de 1996, en cada empresa o fábrica. Cuando las empresas estimen que no ha existido dicho nivel de productividad podrá descontar el plus de actividad a aquellos trabajadores que por razones a ellos mismos imputables no o hayan alcanzado. La pérdida de tal plus será independiente a todos los efectos de las sanciones que pudieran corresponder según la legislación vigente, por causa de disminución voluntaria de rendimiento.

### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

1. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias ajustándose a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizarán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la normativa vigente en la materia.

La dirección de la empresa informará periódicamente al comité de empresa y a los delegados de



personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o tajos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

2. El importe de los distintos tipos de horas extraordinarias para cada una de las categorías es el que se especifica en la tabla anexa V.

Para el año 1996 las horas extraordinarias efectuadas en sábado no tendrán el carácter de efectuadas en días festivos.

Empresario y trabajador podrán sustituir el pago de las horas extraordinarias por la compensación de un descanso equivalente al del número de horas extraordinarias efectuadas, sin que en este supuesto el trabajador, cuando opte voluntariamente por esta fórmula, pueda exigir complemento económico alguno.

## **Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.**

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre para 1996 son las que se especifican para cada uno de los niveles y categorías en la tabla que figura como anexo III y IV de este convenio, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad de trabajo prestado.

A dicha cuantía se adicionará únicamente el complemento de antigüedad que corresponda sobre treinta días.

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

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales en la siguiente forma:

a) Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.

b) Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.

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

a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.



b) Al personal que cese en el semestre respectivo se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

c) El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

### **Artículo 28. Complemento personal libre.**

Las cantidades que las empresas abonen a los trabajadores remunerados por unidad de tiempo, libre y voluntariamente, podrán ser suprimidas, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan al trabajador.

Este complemento quedará sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo. No se computará en la base de ninguno de los conceptos económicos establecidos en este convenio ni en la ordenanza laboral. En ningún caso excederá del 30 por 100 de la retribución total mensual del trabajador.

### **Artículo 29. Antigüedad.**

Por el concepto de antigüedad, la empresa abonará las cantidades que se especifican en las tablas que figuran como anexos VI y VII al presente convenio.

### **Artículo 30. Plus extrasalarial.**

Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por el transporte y plus de distancia, se establece un plus único extrasalarial que para 1996 y en cada nivel se fija en las tablas anexas III y IV. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto en su consideración nunca dejará de ser compensatorio de gastos de desplazamiento o viaje hacia el ejercicio de la actividad.



## **Artículo 31. Pago de salario.**

1. Todas las percepciones excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.
2. Las empresas destinarán al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.
3. El tiempo invertido en el pago de retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.
4. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será a cuenta del trabajador.
5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF) de conformidad con la normativa aplicable.

## **Artículo 32. Dietas.**

La cuantía de las dietas y medias dietas será la siguiente, durante los años 1996.

Dieta: 4.005 pesetas.

Media dieta: 910 pesetas.

Las cantidades que por media dieta se fijan en el presente artículo para 1996 serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio y hasta el 31 de diciembre de 1996.

## **Artículo 33. Indemnización por muerte.**

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:

- a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral: el importe de una



mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable vigente en cada momento.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 4.500.000 pesetas para 1996.

En los supuestos de muerte, las indemnizaciones establecidas se abonarán a la viuda o beneficiarios del trabajador, según las normas de la Seguridad Social.

La indemnización de 4.500.000 pesetas comenzará a obligar el día 1 del mes siguiente al de entrada en vigor de este convenio.

### **Artículo 34. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.**

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20 por 100 sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10 por 100.

2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

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

4. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponderá a una comisión designada por las partes firmantes del presente convenio o a la jurisdicción competente, mediante resolución fundada, y previos los informes técnicos oportunos, resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

### **Artículo 35. Trabajos nocturnos.**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas de la noche y las seis horas de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

### **Artículo 36. Complemento en caso de hospitalización.**

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y solo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base y plus de actividad y asistencia fijados en este convenio, durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad laboral transitoria.

En los supuestos de accidente de trabajo, con baja médica, las empresas abonarán el complemento establecido en el párrafo anterior, durante el periodo máximo de setenta y cinco días desde la fecha de la baja, siempre que dure la situación de incapacidad laboral transitoria, aun cuando el trabajador no haya requerido hospitalización.

## **CAPÍTULO V**

---

### **Artículo 37. Información.**

La información que legalmente deba facilitarse a los comités de empresa podrá trasladarse por estos exclusivamente a las centrales sindicales representadas en el centro de trabajo de que se trate, salvo en aquellos supuestos en que por prescripción legal la información tenga carácter de reservada.

Se establece, asimismo, la obligación de intercambiar información a nivel de sector y provincia entre la «Asociación de Fabricantes de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» y las centrales sindicales firmantes de este convenio.

Las materias sobre las que verse la información a que se refiere el párrafo anterior serán determinadas por la comisión paritaria del convenio.



### **Artículo 38. Tablón de anuncios.**

En todos los centros de trabajo donde existan representantes de los trabajadores en el seno de la empresa será obligatorio la existencia de tabloneros de anuncios para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Se dará copia a la empresa de todo lo publicado en el tablón de anuncios.

### **Artículo 39. Garantías sobre las condiciones de trabajo.**

Al objeto de que el trabajador conozca los datos relativos a su afiliación y cotización en el Régimen General de la Seguridad Social como obligación legal impuesta a su respectivo empresario, se establecen las siguientes garantías:

- a) Se facilitará por la empresa contratante copia del parte de alta en la Seguridad Social a cada trabajador.
- b) En aquellos centros de trabajo en los que la empresa tenga destinados más de diez trabajadores, se establece la obligatoriedad de publicar en el tablón de anuncios los modelos TC1 y TC2 correspondientes al último mes en que se haya hecho efectiva la liquidación. En el caso de que el número de trabajadores destinados sea menor al indicado, la copia de dicha documentación se exhibirá en el momento del pago de las nóminas.

Asimismo, habrá de publicarse copia del recibo de hallarse al corriente en el pago de la cuota a la entidad aseguradora de aquellas pólizas que se hayan concertado en favor de los trabajadores o sus causahabientes.

Lo dispuesto en el presente artículo sólo se aplicará a las empresas y trabajadores afectados por este convenio.

### **Artículo 40. Funciones y garantía de los representantes de los trabajadores.**

Las funciones y garantías de los órganos de representación en el seno de la empresa serán las establecidas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

### **Artículo 41. Derechos sindicales.**

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de



agosto, debiendo tenerse además en cuenta las siguientes estipulaciones.

- a) La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical en la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- b) Los delegados sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecidas.

## **Artículo 42. Responsabilidad de los sindicatos.**

Los sindicatos en los términos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando estos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

## **Artículo 43. Excedencia forzosa.**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reintegro se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reintegro si se solicita transcurrido este plazo.
2. La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.
3. El personal con antigüedad de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el periodo de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de Gobierno provinciales o nacionales de una central sindical legalizada, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia deberá acompañar a la comunicación escrita a su empresa certificación de la central sindical correspondiente, en la que conste el cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

El reintegro será automático y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentará antes de producirse la excedencia forzosa.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no inferior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia, en caso de no



efectuarlo en este plazo, perderá el derecho al reingreso.

En lo previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

#### **Artículo 44. Excedencia voluntaria.**

1. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo, por el mismo trabajador, si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que podrá reducirse dicho plazo de común acuerdo.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de este si es menor de cinco años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.
3. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia, salvo durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia para cuidado de hijos de hasta tres años, en que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante dichos años.
4. Durante el periodo de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.
5. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### **Artículo 45. Jubilación.**

Se reconocen tres clases distintas de jubilación:

A) Jubilación voluntaria anticipada.

a) Los trabajadores que hayan cumplido sesenta y tres años y no tengan sesenta y cinco cuando soliciten la jubilación, y ésta sea posible, tendrán derecho a la percepción de las indemnizaciones económicas que se establezcan a continuación, en función de la edad del trabajador y de sus años de antigüedad en la empresa:

---



## Antigüedad en Meses

la empresa Edad de indemnización

---

2 a 5 .....	2
6 a 10 .....	3
11 a 20 .....	63 4
21 a 30 .....	5
Más de 30 .....	6
2 a 5 .....	1
6 a 10 .....	2
11 a 20 .....	64 3
21 a 30 .....	4
Más de 30 .....	5

---

Las cifras de la columna de la derecha indican el número total de meses de salario en que se cuantifica la indemnización.

El salario mensual se refiere a la jornada normal, excluyendo, en su caso, las horas extraordinarias.

2. Los requisitos necesarios para que nazca tal derecho son los siguientes:

a) Que se efectúe de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilable. El acuerdo se reflejará por escrito, estableciendo claramente la cantidad que corresponde en concepto de indemnización, conforme a la tabla anterior.

b) Que el trabajador lleve dos años, como mínimo, de servicio ininterrumpido en la empresa obligada al pago de la indemnización en el momento de solicitar la jubilación anticipada.

3. La jubilación voluntaria anticipada, en los términos establecidos y con la indemnización que proceda, en cada caso, según la tabla anterior, comprometerá al empresario a dar ocupación a otro trabajador por el tiempo estricto que faltase al jubilable para cumplir los sesenta y cinco años. La contratación del trabajador sustituto deberá hacerse con arreglo a una de las modalidades de contratación temporal o eventual previstas en cada momento por la legislación vigente, y, a su vez, con los siguientes condicionamientos:

a) Que no exista en la empresa personal fijo de plantilla disponible en expectativa de destino realizando otras funciones distintas a las de su categoría laboral, para cubrir la vacante producida. El



acuerdo de la empresa y el trabajador jubilable deberá ser comunicado de inmediato en su caso, a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa o centro de trabajo correspondiente.

b) La contratación del trabajador sustituto se hará para el puesto y categoría profesional más acorde con las necesidades de la empresa, dejando a salvo las expectativas de promoción de los restantes trabajadores de la empresa de que se trate.

4. En el caso de que la indemnización pactada entre empresa y trabajador jubilable fuese superior a la anteriormente establecida, la duración del contrato temporal o eventual del trabajador sustituto podrá reducirse en tantos meses cuantas mensualidades de más se abonen en concepto de indemnización.

B) Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años como medida de fomento de empleo.

Se estará a lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

C) Jubilación forzosa.

Los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo de carencia legal para tener derecho a la prestación de jubilación, y salvo pacto individual en contrario de las partes, deberán jubilarse, forzosa y necesariamente, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, quedando extinguido su contrato de trabajo.

## **CAPÍTULO VI.- Productividad**

---

### **Artículo 46.**

El salario pactado en el presente convenio corresponde al rendimiento normal que las empresas afectadas tuviesen establecido como tales en sus centros de trabajo en 1 de enero de 1996.

Conscientes las partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo de conseguir para ello la incorporación de todos los agentes de la producción y la adecuación del marco social e institucional a la consecución de tales mejoras, las organizaciones firmantes consideran imprescindible clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo de cara a orientar y facilitar las negociaciones en los distintos niveles.

Los objetivos a alcanzar son:

- Elevar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.
- Optimizar la capacidad productiva de acuerdo con las orientaciones del mercado, con la finalidad de



maximizar la riqueza y el bienestar de todos los agentes de la producción y de la sociedad en su conjunto.

- Maximizar el empleo.
- Mejorar las condiciones de trabajo.

Las partes consideran que sobre la consecución de estos objetivos incluyen distintos órdenes internos y externos al sistema productivo. Entre los segundos es imprescindible señalar la situación de crisis económica mundial y el nivel y la forma de desarrollo alcanzado por el país, así como el clima social relativo a los problemas de la productividad.

Por eso mismo las partes están de acuerdo en llamar la atención de la Administración sobre la necesidad de abordar de forma permanente la sensibilización de la opinión pública sobre los factores que influyen en la productividad, afrontando con la intensidad necesaria la recogida de información y elaboración de estudios periódicos e instrumentando las medidas concretas en orden a la consecución de los objetivos, contando para ello con la opinión y la colaboración de las partes firmantes.

Las partes consideran que los principales factores que inciden sobre la productividad son:

- Política de inversiones.
- Racionalización de la organización productiva.
- La mejora tecnológica.
- La programación empresarial de la producción y la productividad.
- El clima y la situación de las relaciones laborales.
- Las condiciones y la calidad de la vida en el trabajo.
- La política salarial y de incentivación material.
- La cuantificación y adaptación de la mano de obra.
- El absentismo.

En consecuencia, es necesario arbitrar, mediante el establecimiento de compromisos concretos, mecanismos y procedimientos instrumentales para generar un proceso que de lugar a la mejora de productividad y permita alcanzar los objetivos señalados.

Los niveles normales de productividad se remunerarán a través del salario pactado y son exigibles a cambio del mismo, excepto cuando se alcanzan por circunstancias no imputables al trabajador.



## Disposiciones adicionales.

---

Primera.- Las tablas de retribuciones que se incorporan como anexo a este convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en cada actividad.

Las tablas del personal operario tendrán la consideración de retribuciones diarias a todos los efectos.

Segunda.- El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a los trabajadores ingresos superiores en cómputo anual a los mínimos fijados por disposiciones legales de aquel salario mínimo interprofesional.

Tercera.- Las partes firmantes reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entiende que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización en la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como de la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la producción.

En relación con este tema, a los efectos del presente convenio, no se computaron a efectos de cuantificar el absentismo los siguientes supuestos:

- Las ausencias, previa y debidamente justificadas, dentro de lo establecido legalmente, en los siguientes casos:
  - Matrimonio.
  - Nacimiento de hijo y enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad.
  - Traslado de domicilio habitual.
  - Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal.
  - Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal y convencionalmente.
  - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
  - Las ausencias debidas a accidente laboral.
  - Las ausencias derivadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente, cuando así se decreta por la autoridad laboral o lo decida el propio empresario, sea o no a instancia de los



representantes legales de los trabajadores.

- Las ausencias derivadas de hospitalización.
- Los permisos por maternidad de la trabajadora.
- Los supuestos de suspensión de contrato legalmente establecido.

Cuarta.- Contrato de aprendizaje: la regulación que del artículo 9-4.º del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción para 1996, con referencia a los niveles VIII y IV de nómina mensual, que se hace en el presente convenio, quedará vinculada provisionalmente a la interpretación que por parte de la comisión paritaria del mencionado acuerdo pudiera hacerse.

## **Disposición final.**

---

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados comprendidos dentro de su ámbito de aplicación según determina el número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores.

## **ANEXO I.- Recibo de finiquito.**

---

N.º .....

RECIBO FINIQUITO

D. .... ,

que ha trabajado en la Empresa .....

desde ..... hasta .....

con la categoría de .....

declaro que he recibido de ésta, la cantidad de .....

..... pesetas

en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.



..... a ... de ..... de ...

El trabajador (1) ..... usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO.

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición por .....

Fecha de expedición .....

SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

## **ANEXO II.- CALENDARIO LABORAL 1996.**

---

---

Ene. Feb. Mar. Abr. Mayo Jun. Jul. Ago. Sep. Oct. Nov. Dic.

---

1 FN 8h 8h 8h FN S 8h 8h D 8h FN D  
2 8h 8h S 8h FA D 8h 8h 8h 8h S 8h  
3 8h S D 8h 8(1) 8h 8h S 8h 8h D 8h  
4 8h D 8h FA S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h  
5 8h 8h 8h FN D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h  
6 FA 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h FN  
7 D 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h S  
8 8h 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
9 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h FL 8h  
10 8h S D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h  
11 8h D 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h



12 8h 8h 8h 8h D 8h 8h 8h 8h FN 8h 8h  
13 S 8h 8h S 8(1) 8h S 8h 8h D 8h 8h  
14 D 8h 8h D NLNR 8h D 8h S 8h 8h S  
15 8h 8h 8h 8h FL S 8h FN D 8h 8h D  
16 8h 8h S 8h 8h D 8h 8(1) 8h 8h S 8h  
17 8h S D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h  
18 8h D 8(1) 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h  
19 8h 8h FA 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h  
20 S 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h  
21 D 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h S  
22 8h 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
23 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8(1)  
24 8h S D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8(1)  
25 8h D 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h FN  
26 8h 8h 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h  
27 S 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h  
28 D 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h S  
29 8h 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
30 8h – S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8(1)  
31 8h – D – 8h – 8h S – 8h – 8(1)

---

176 168 160 160 152 160 184 168 168 184 160 160

---

Total horas ..... 2.000

Vacaciones ..... 168

Total ..... 1.832

Horas efectivas ... 1.768

Diferencia ..... 64 (1)

S ..... Sábado



D ..... Domingo  
FN ..... Fiesta Nacional  
FA ..... Fiesta Autonómica  
FA ..... Fiesta Autonómica  
FL ..... Fiesta Local  
NLNR ..... No laborable no recuperable  
NLR ..... No laborable recuperable

(1) Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 20 del convenio colectivo del grupo de "Yesos, Escayolas y sus Prefabricados" de la Comunidad de Madrid, y respecto a la jornada anual para el año 1996 (1.778 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 18 de marzo, 3 de mayo, 13 de mayo, 16 de agosto, 23 de diciembre, 24 de diciembre, 30 de diciembre y 31 de diciembre no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre Empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

### **ANEXO III.- TABLA DE RETRIBUCIONES DIARIAS PARA 1996.**

---

---

VI VII VIII IX

---

Salario base 2.659 2.613 2.539 2.418

Plus actividad 1.741 1.702 1.663 1.546

Plus extrasalarial 761 761 761 761

---

Total día 5.161 5.076 4.963 4.725

Junio y Navidad 159.583 152.368 152.280 142.699

Vacaciones (30 días) 159.583 152.368 152.280 142.699

---

Total anual 1.925.115 1.879.395 1.845.648 1.750.392

---

---



X XI XII

---

Salario base	2.349	2.325	2.325
Plus actividad	1.542	1.528	1.521
Plus extrasalarial	761	761	761

---

Total día	4.652	4.614	4.607
Junio y Navidad	138.253	135.699	135.295
Vacaciones (30 días)	138.253	135.699	135.295

---

Total anual	1.712.986	1.694.166	1.691.407
-------------	-----------	-----------	-----------

---

---

Niveles Personal que se rige por esta tabla

---

VI Jefe de Fábrica. Encargado General.

VII Jefe de Taller y Encargado. Personal Titulado Medio. Jefe administración 1.<sup>ª</sup>.

VIII Oficial Mecánico. Pedrero-Barrenero. Hornero de hornos intermit. Conductor con carné 1.<sup>ª</sup> esp.

IX Auxiliar pedrero. Barrenero. Hornero de horno continuo. Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con carné de 1.<sup>ª</sup>. Oficial mecánico.

X Ayudante de Oficio, tira-hornos. Seleccionador. Vigilante cable transporte. Molinero.

XI Peón especialista. Conductor carretilla-elevador y dúmper. Ayudante hornero. Molinero y barrenero.

XII Peón ordinario.

---



## ANEXO IV.- TABLA DE RETRIBUCIONES MENSUALES PARA EL AÑO 1996.

---

II III IV V

---

Salario base	118.720	96.838	94.153	88.458
Plus actividad	39.676	36.843	36.780	35.293
Plus extrasalarial	16.443	16.443	16.443	16.443

---

Total mes	174.839	150.124	147.736	140.194
Junio y Navidad	219.843	189.783	187.043	177.358
Vacaciones (30 días)	219.843	189.783	187.043	177.358

---

Total anual	2.582.758	2.220.713	2.186.225	2.074.208
-------------	-----------	-----------	-----------	-----------

---

VI VII VIII IX

---

Salario base	78.217	76.817	74.957	71.235
Plus actividad	34.813	29.899	29.441	27.005
Plus extrasalarial	16.443	16.443	16.443	16.443

---

Total mes	129.473	123.159	120.841	114.683
Junio y Navidad	164.937	153.645	150.664	141.654
Vacaciones (30 días)	164.937	153.645	150.664	141.654

---

Total anual	1.919.014	1.815.684	1.781.243	1.686.475
-------------	-----------	-----------	-----------	-----------

---

---



X XII XIII XIV

---

Salario base	69.836	65.179	41.899	36.316
Plus actividad	24.191	17.831	11.381	6.962
Plus extrasalarial	16.443	16.443	16.443	16.443

---

Total mes	110.470	99.453	69.723	59.721
Junio y Navidad	134.453	116.653	77.935	62.826
Vacaciones (30 días)	134.453	116.653	77.935	62.826

---

Total anual	1.618.529	1.443.942	1.000.758	845.409
-------------	-----------	-----------	-----------	---------

---

Niveles Personal que se rige por esta tabla

---

II Personal titulado superior.

III Personal titulado medio. Jefe Administración 1.<sup>ª</sup>.

IV Jefe Personal. Encargado General.

V Jefe Administrativo 2.<sup>ª</sup>. Delineante Superior.

VI Oficial Administrativo 1.<sup>ª</sup>. Delineante de 1.<sup>ª</sup>. Jefe Organización 1.<sup>ª</sup>.

VII Delineante de 1.<sup>ª</sup>. Jefe Organización de 2.<sup>ª</sup>. Viajante.

VIII Oficial Administrativo 2.<sup>ª</sup>.

IX Auxiliar Administrativo. Conserje.

X Almacenero. Guarda Jurado. Vigilante.

XIII Aspirante y Botones de 17-18 años.

XIV Botones de dieciséis años.



## **ANEXO V.- TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1996.**

---

Mensuales Diarias

---

Niveles 1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> y suces. Festivas 1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> y suces. Festivas

---

II	1.001	1.250	1.564	-	-	-
III	816	1.025	1.280	-	-	-
IV	781	1.025	1.280	-	-	-
V	705	879	1.102	-	-	-
VI	607	763	948	588	734	919
VII	568	717	886	547	682	859
VIII	563	705	879	545	680	848
IX	514	640	802	498	621	781
X	483	607	763	464	584	729
XI	-	-	-	446	563	703
XII	434	538	677	435	545	680
XIII	301	382	482	292	370	459
XIV	-	-	-	257	323	398

---

## **ANEXO VI.- TABLA DE ANTIGÜEDADES DIARIAS PARA 1996.**

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---



VI	36	71	123	172	221	271	321
VII	36	69	117	167	214	264	314
VIII	35	68	114	163	209	258	304
IX	32	63	106	148	193	237	280
X	30	60	101	142	182	226	268
XI	28	57	95	133	173	210	248
XII	28	57	95	133	173	210	248

---

## **ANEXO VII.- TABLA DE ANTIGÜEDADES MENSUALES PARA 1996.**

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.  
1 2 y y y y y  
Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---

II	1.759	3.519	5.981	8.444	10.906	13.370	15.832
III	1.408	2.815	4.788	6.759	8.732	10.704	12.674
IV	1.369	2.740	4.656	6.575	8.491	10.408	12.327
V	1.259	2.520	4.283	6.048	7.811	9.574	11.337
VI	1.094	2.186	3.719	5.249	6.779	8.311	9.843
VII	1.062	2.124	3.612	5.099	6.586	8.074	9.559
VIII	1.022	2.044	3.475	4.907	6.338	7.768	9.199
IX	950	1.902	3.231	4.562	5.895	7.226	8.557
X	903	1.808	3.072	4.337	5.603	6.868	8.133
XII	835	1.670	2.840	4.009	5.178	6.346	7.516

---



## **ANEXO VIII.- TABLAS DE RETRIBUCIONES MENSUALES Y DIARIAS APLICABLES A LOS CONTRATOS DE APRENDIZAJE PARA 1996.**

### Tabla de retribución mensual

1 2 3 4 5

---

Salario base	37.202	41.003	44.821	48.622	56.990
Plus actividad	14.104	15.545	16.991	18.433	21.605
Plus extrasalarial	16.443	16.443	16.443	16.443	16.443

---

Total día	67.749	72.991	78.255	83.498	95.038
Junio y Navidad	71.349	78.487	85.619	92.754	108.453
Vacaciones (30 días)	71.349	78.487	85.619	92.754	108.453

---

Total anual	959.286	1.038.362	1.117.662	1.196.740	1.370.777
-------------	---------	-----------	-----------	-----------	-----------

---

### Tabla de retribución diaria

1 2 3 4 5

---

Salario base	1.209	1.330	1.451	1.572	1.838
Plus actividad	773	850	928	1.005	1.175
Plus extrasalarial	761	761	761	761	761

---

Total día	2.743	2.941	3.140	3.338	3.774
Junio y Navidad	71.350	78.484	85.619	92.754	108.451
Vacaciones (30 días)	71.350	78.484	85.619	92.754	108.451



---

Total anual 959.288 1.038.363 1.117.662 1.196.740 1.370.777

---

---

Niveles comunes a ambas tablas

---

Nivel aprendiz 1 16 y 17 años 1.º año

2 17 y 18 años 2.º año

3 18 a 26 años 1.º año

4 18 a 26 años 2.º año

5 18 a 26 años 3.º año

---

Las cantidades recogidas en las tablas anteriores se entienden referidas a un jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica y práctica del trabajador, que en ningún caso deberá ser inferior al 15 por 100, según se estipula en el artículo 10 del Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre.

(03/1.684/96)

REVISIÓN SALARIAL (BOCM Núm. 28, MARTES 3 DE FEBRERO DE 1998)

Resolución de 2 de enero de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» suscrito por Asociación de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados CCOO y UGT.

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», suscrito por Asociación de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados, CCOO y UGT, el día 24 de noviembre de 1997, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 Y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General



## RESUELVE

1.º Inscribir dicha Revisión Salarial en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

## ACTA III DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE 1997

### Asistentes:

#### Asociación de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados»:

- Don Roberto Carrasco Castillo.
- Don Luis Castaño García.
- Don Eustaquio Heredero Chave.
- Don Emiliano Fernández Arjona.
- Don Jesús Marín Martínez.
- Don Feliciano González.

#### FEMOCA -CCOO:

- Don Julián Grano de Oro Grano de Oro.
- Don Castor Martínez Ayuso.
- Don José Luis Martínez Mercader.

#### FEMCA-UGT:

- Don José Juan Sánchez Malago.
- Don Francisco Martínez Ortega.
- Don Francisco Manzanero.

En Madrid, siendo las 13,00 horas del día 24 de noviembre de 1997 y en el domicilio de FEMCA-UGT, avenida de América, número 25-3.º, reunida la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados», de la Comunidad Autónoma de Madrid, integrada por las personas anteriormente citadas, en representación de las organizaciones que también se indican, proceden, de conformidad con lo acordado en el acta del 18 de noviembre de 1997, a la aprobación y firma definitiva de los acuerdos para 1997, que obraban unidos al acta indicada, firmando también la presente a la que las partes otorgan el carácter de final y acuerdo que conformara, junto con los documentos antes citados un bloque inseparable.



Y en prueba de conformidad, firman el presente acta, así como los acuerdos adjuntos, un miembro por cada una de las organizaciones, expresamente facultados para así hacerlo por la comisión, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE «YESOS, ESCAYOLAS Y SUS PREFABRICADOS», DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

Acuerdos:

1. Aprobar las tablas de retribuciones mensuales y diarias para el año 1997, tras aplicar un incremento porcentual sobre las fijadas para el año 1996 de dos puntos y 75 centésimas e incluir linealmente para todas las categorías 17.500 pesetas anuales, que se han integrado a razón de un cuarto de su cuantía en el salario base y los tres cuartos restantes en el plus de actividad, que quedan unidas a la presente acta como anexos inseparables y documentos número 1 y número 2.
2. Aprobar la tabla de retribuciones por horas extraordinarias para 1997, que queda unida a éste acta como anexo inseparable y documento número 3.
3. Aprobar las tablas de antigüedad mensual y diaria para 1997, que quedan unidas a este acta, como anexo inseparable y documentos número 4 y número 5.
4. Fijar la jornada anual de trabajo efectivo para 1997, en 1.768 horas y aprobar el calendario laboral y cuadro horario, que se adjunta a este acta como anexo inseparable y documento número 5.
5. Aprobar el importe de la dieta completa y media dieta para 1997, que será el siguiente:
  - Dieta completa (para todos los niveles) = 4.125 pesetas.
  - Media dieta (para todos los niveles) = 935 pesetas.
6. El abono de los atrasos retributivos, derivados de la aplicación de las tablas de retribuciones para 1997 aquí pactadas, se efectuará en fecha tope 31 de diciembre de 1997, con independencia de su publicación o no en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID.
7. Las partes declaran expresamente vigente el convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» de la Comunidad Autónoma de Madrid para 1996 en todos aquellos extremos que no se opongan a lo aquí pactado, así como a cualquier disposición de rango superior con las que pudiera entrar en colisión; al tiempo que se comprometen a adaptar el texto de convenio provincial al nuevo convenio general del sector que se encuentra en estos momentos en trámite de negociación. La adaptación habrá de hacerse en el plazo máximo de dos meses a contar desde el día de su firma.
8. Autorizar a don Roberto Carrasco Castillo, provisto del documento nacional de identidad número 50836687V, para que deposite y registre en la dirección general de empleo de la Comunidad Autónoma de Madrid la presente acta, así como , los anexos que la acompañan, para su inscripción y



posterior envío al BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, para su publicación.

Tabla de retribuciones diarias. Año 1997

---

VI VII VIII IX

---

Salario base	2.753	2.706	2.630	2.505
Plus actividad	1.848	1.808	1.768	1.648
Plus extrasalarial	782	782	782	782
Total día	5.383	5.296	5.180	4.935
Junio y Navidad	164.024	156.559	156.435	146.608
Vacaciones (30 días)	164.024	156.559	156.435	146.608
Total anual	1.995.557	1.948.577	1.913.905	1.816.029

---

X XI XII

---

Salario base	2.434	2.409	2.409
Plus actividad	1.644	1.629	1.622
Plus extrasalarial	782	782	782
Total día	4.860	4.820	4.813
Junio y Navidad	142.019	139.470	139.041
Vacaciones (30 días)	142.019	139.470	139.041
Total anual	1.777.593	1.758.256	1.755.422

---

Niveles:

VI Jefe de fábrica. Encargado General.

VII Jefe de taller y encargado de personal. Titulado medio. Jefe administración 1ª.

VIII Oficial mecánico. Pedrero-Barrenero. Hornero de hornos



intermit. Conductor carnet 1ª especialidad.

IX Auxiliar pedrero. Barrenero. Hornero de horno continuo.

Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con carnet de 1ª. Oficial mecánico.

X Ayudante de oficio, Tira-hornos. Seleccionador. Vigilante cable transporte. Molinero.

XI Peón especialista. Conductor carretilla-elevador y dumper. Ayudante hornero. Molinero y barrenero.

XII Peón ordinario.

Tabla de retribuciones mensuales. Año 1997

---

II III IV V

---

Salario base	122.383	99.899	97.510	91.288
Plus actividad	41.960	39.049	38.985	37.457
Plus extrasalarial	16.895	16.895	16.895	16.895
Total mes	181.238	155.843	153.390	145.640
Junio y Navidad	225.889	195.001	192.185	182.236
Vacaciones (30 días)	225.889	195.001	192.185	182.236
Total anual	2.671.285	2.299.280	2.263.845	2.148.748

---

---

VI VII VIII IX

---

Salario base	80.766	79.327	77.416	73.592
Plus actividad	36.963	31.914	31.444	28.941
Plus extrasalarial	16.895	16.895	16.895	16.895
Total mes	134.624	128.136	125.755	119.428
Junio y Navidad	169.474	157.873	154.807	145.549



Vacaciones (30 días)	169.474	157.873	154.807	145.549
Total anual	1.989.286	1.883.115	1.847.726	1.750.355

---

---

X XII XIII XIV

---

Salario base	72.154	67.369	43.449	37.712
Plus actividad	26.049	19.514	12.887	8.347
Plus extrasalarial	16.895	16.895	16.895	16.895
Total mes	115.098	103.778	73.231	62.954
Junio y Navidad	138.150	119.861	80.079	64.554
Vacaciones (30 días)	138.150	119.861	80.079	64.554
Total anual	1.680.528	1.501.141	1.045.778	886.156

---

Niveles:

- II Personal titulado superior.
- III Personal titulado medio. Jefe de administración 1ª.
- IV Jefe personal. Encargado general.
- V Jefe administrativo 2ª. Delineante superior.
- VI Oficial administrativo 1ª. Delineante de 1ª. Jefe organización 1ª.
- VII Delineante de 1ª. Jefe organización de 2ª. Viajante.
- VIII Oficial administrativo 2ª.
- IX Auxiliar administrativo. Conserje.
- X Almacenero. Guarda jurado. Vigilante.
- XIII Aspirante y botones de 17-18 años.
- XIV Botones de dieciséis años.

TABLA DE RETRIBUCIONES POR HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 1997

---



## Mensuales Diarias

---

Niveles 1.ª 2.ª y suces. Festivas 1.ª 2.ª y suces. Festivas

---

II 1.001 1.250 1.564 – – –  
III 816 1.025 1.280 – – –  
IV 781 1.025 1.280 – – –  
V 705 879 1.102 – – –  
VI 607 763 948 588 734 919  
VII 568 717 886 547 682 859  
VIII 563 705 879 545 680 848  
IX 514 640 802 498 621 781  
X 483 607 763 464 584 729  
XI – – – 446 563 703  
XII 434 538 677 435 545 680  
XIII 301 382 482 292 370 459  
XIV – – – 257 323 398

---

## TABLA DE ANTIGÜEDADES MENSUALES 1997

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---

II 1.759 3.519 5.981 8.444 10.906 13.370 15.832  
III 1.408 2.815 4.788 6.759 8.732 10.704 12.674  
IV 1.369 2.740 4.656 6.575 8.491 10.408 12.327  
V 1.259 2.520 4.283 6.048 7.811 9.574 11.337  
VI 1.094 2.186 3.719 5.249 6.779 8.311 9.843



VII 1.062 2.124 3.612 5.099 6.586 8.074 9.559  
 VIII 1.022 2.044 3.475 4.907 6.338 7.768 9.199  
 IX 950 1.902 3.231 4.562 5.895 7.226 8.557  
 X 903 1.808 3.072 4.337 5.603 6.868 8.133  
 XII 835 1.670 2.840 4.009 5.178 6.346 7.516

TABLA DE ANTIGÜEDADES DIARIAS 1997

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.  
 1 2 y y y y y  
 Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

VI 36 71 123 172 221 271 321  
 VII 36 69 117 167 214 264 314  
 VIII 35 68 114 163 209 258 304  
 IX 32 63 106 148 193 237 280  
 X 30 60 101 142 182 226 268  
 XI 28 57 95 133 173 210 248  
 XII 28 57 95 133 173 210 248

CALENDARIO LABORAL 1997

ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC

1 FN S S 8 FN D 8 8 8 8 FN 8  
 2 8 D D 8 FA 8 8 S 8 8 D 8  
 3 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
 4 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8  
 5 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8



6 FA 8 8 D 8 8 D 8 S 8 8 FN  
7 8 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
8 8 S S 8 8 D 8 8 8 8 S FN  
9 8 D D 8 8 8 8 S FL 8 D 8  
10 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
11 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8  
12 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
13 8 8 8 D 8 8 D 8 S 8 8 S  
14 8 8 8 8 NLNR S 8 8 D 8 8 D  
15 8 S S 8 FL D 8 FN 8 8 S 8  
16 8 D D 8 8 8 8 S 8 8 D 8  
17 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
18 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8  
19 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
20 8 8 8 D 8 8 D 8 S 8 8 S  
21 8 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
22 8 S S 8 8 D 8 8 8 8 S 8  
23 8 D D 8 8 8 8 S 8 8 D 8  
24 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
25 S 8 8 8 D 8 FA 8 8 S 8 FN  
26 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
27 8 8 FN D 8 8 D 8 S 8 8 S  
28 8 8 FN 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
29 8 – S 8 8 D 8 8 8 8 S 8  
30 8 – D 8 8 8 8 S 8 8 D 8  
31 8 – 8 – S – 8 D – 8 – 8

---

Total 168 160 152 176 144 168 176 160 168 184 160 168

---

Total horas ..... 1.984 horas.



Vacaciones ..... 168 horas.  
Total ..... 1.816 horas.  
Horas efectivas ..... 1.768 horas.  
Diferencia ..... 48 horas.

S = Sábado FA = fiesta autonómica

D = Domingo FL = fiesta local

FN = fiesta nacional NLNR: no laboral no recuperable

FC = fiesta convenio

Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el punto 4º de los acuerdos, y respecto a la jornada anual para el año 1997 (1.768 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, los días 16 de mayo, 8 de septiembre, 3 de noviembre, 24 de diciembre, 26 de diciembre y 31 de diciembre no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

Madrid, 2 de enero de 1998.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría.  
(03/1.939/98)

ACUERDO (BOCM Núm. 231, MARTES 29 DE SEPTIEMBRE DE 1998. SUPLEMENTO)

Resolución de 1 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Madrid» para 1998.

Examinado el contenido del acuerdo del citado sector, suscrito con fecha 25 de mayo de 1998 por la Asociación Técnica Empresarial del Yeso (ATEDY) y las centrales sindicales FECOMA-Comisiones Obreras y FEMCA-Unión General de los Trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo y en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981 de 22 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho Acuerdo en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.



Acta de acuerdo de la comisión deliberadora del convenio colectivo provincial de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Madrid» para 1998

Por la Asociación Técnica Empresarial del Yeso (ATEDY).

- Don Roberto Carrasco Castillo.
- Don Luis Castaño García.
- Don Miguel Marín Chico.
- Don Feliciano F. González Muñoz.

Por FEMCA-Unión General de los Trabajadores (UGT):

- Don Mateo Gómez Gallego.
- Don José Luis González Gregorio.
- Don Francisco Martínez Ortega.
- Don Francisco Manzanero Contreras.
- Don José Juan Sánchez Malago.

Por FEMOCA-Comisiones Obreras (CCOO):

- Don José Luis Martínez Mercader.
- Don Castor Martínez Ayuso.
- Don Julián Grano de Oro Grano de Oro.

En la ciudad de Madrid a 25 de mayo de 1998, se reúnen los arriba referenciados, en representación de las organizaciones más representativas en el sector y, en virtud de la legitimación que ostentan,

ACUERDAN

Primero. Dar traslado a los acuerdos suscritos en el ámbito de la negociación sectorial el pasado día 13 de abril al ámbito del convenio colectivo provincial de Madrid.

Segundo. Que el presente acuerdo entrara en vigor desde su firma.

Tercero. Que los contenidos no modificados por los presentes acuerdos, del convenio colectivo provincial de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Madrid» para 1996, con vigencia hasta 31 de diciembre de 1996, y su posterior revisión por acuerdo del 18 de noviembre de 1997, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, mantendrán su vigencia hasta que se produzca la firma del convenio colectivo estatal para este sector, momento en que se estará a lo que éste disponga.

Cuarto. Que se trasladan al ámbito del referido convenio colectivo provincial los siguientes acuerdos:

Primero. Incremento económico y cláusula de revisión.- 1. Para el año 1998 se pacta un incremento



retributivo del 2,6 por 100, resultante de aplicar el porcentaje del índice de precios al consumo previsto por el gobierno a 31 de diciembre de 1997 (2,1 por 100) más el 0,5. Se adjunta como anexo las tablas salariales aplicables en 1998 como documentos números 1, 2, 3, 4, 5 y 6, así como los importes de las dietas, medias dietas e indemnizaciones por muerte para 1998, como documento número 7.

2. En el supuesto de que el índice de precios al consumo registrado a 31 de diciembre de 1998 registrara un incremento superior al 2,1 respecto a dicho índice, de precios al consumo a 31 de diciembre de 1997, se efectuará una revisión retributiva tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1998, sirviendo de base para el cálculo del incremento retributivo de 1999.

Segundo. Vigencia y efectos.- La vigencia de los presentes acuerdos se extenderá a partir de la firma de la presente. No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 1998. El pago de los atrasos tanto del incremento económico como, en su caso, la revisión económica, habrá de efectuarse al mes siguiente de la firma de las tablas salariales o, en su caso, de la publicación de las mismas en el boletín oficial correspondiente.

Tercero. Retribución de los trabajadores objeto de contratos de puesta a disposición.- Las empresas garantizarán la equiparación de las retribuciones de los trabajadores contratados mediante contratos de puesta a disposición procedentes de empresas de trabajo temporal, con las retribuciones que hubieran percibido de formar parte de las plantillas de aquellas empresas que hubieran hecho uso de este tipo de contrataciones. Dicho compromiso se reflejará en el contenido retributivo del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y la empresa usuaria.

Cuarto. Jornada anual.- Con efectos de 1 de enero de 2000, la duración de la jornada máxima será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Para 1998 la jornada anual de trabajo efectivo queda fijada en 1.768 horas, aprobándose el calendario laboral y cuadro horario que se adjunta a los presentes acuerdos como documento número 8.

Quinto. Contratación temporal.- A los efectos de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en base al apartado b) del artículo 2.º, se pacta expresamente: «Todos los contratos de duración determinada temporal, incluidos los contratos formativos, podrán transformarse en indefinidos que en dicho plazo de vigencia con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en las Leyes 63/1997 y 64/1997 de 26 de diciembre o normativa legal que la sustituya».

La fecha de inicio de la vigencia de este acuerdo sobre contratación será del 13 de abril de 1998, amparado en el acuerdo sectorial de la misma fecha, y se extenderá hasta el 31 de diciembre del mismo año.



Sexto. Las partes presentes en esta reunión delegan la firma final de este acuerdo en:

- Don Miguel Marín Chico (Asociación Técnica Empresarial del Yeso -ATEDY-).
- Don Francisco Martínez Ortega (FEMCA).
- Don José Luis Martínez Mercader (FECOMA).

Asimismo se acuerda dar traslado a todo lo actuado a la autoridad laboral para que, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se proceda a su inscripción y registro, así como la publicación en el boletín oficial correspondiente, delegando a tal efecto en dona Lourdes Díez Reyes para la realización de los trámites necesarios.

Y no habiendo más cuestiones que abordar, firman la presente en prueba de conformidad en fecha y lugar arriba indicados.

Tabla de retribuciones diarias. Año 1998

---

VI VII VIII IX

---

Salario base	2.825	2.776	2.698	2.570
Plus actividad	1.896	1.855	1.814	1.691
Plus extrasalarial	802	802	802	802
Total día	5.523	5.434	5.315	5.063
Junio y Navidad	168.289	160.630	160.502	150.420
Vacaciones (30 días)	168.289	160.630	160.502	150.420
Total anual	2.047.441	1.999.240	1.963.667	1.863.246

---

X XI XII

---

Salario base	2.497	2.472	2.472
Plus actividad	1.687	1.671	1.664
Plus extrasalarial	802	802	802
Total día	4.986	4.945	4.938
Junio y Navidad	145.711	143.096	142.656



Vacaciones (30 días)	145.711	143.096	142.656
Total anual	1.823.810	1.803.971	1.801.063

---

Niveles:

VI Jefe de fábrica. Encargado General.

VII Jefe de taller y encargado de personal. Titulado medio. Jefe administración 1ª.

VIII Oficial mecánico. Pedrero-Barrenero. Hornero de hornos intermit. Conductor carnet 1ª especialidad.

IX Auxiliar pedrero. Barrenero. Hornero de horno continuo. Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con carnet de 1ª. Oficial mecánico.

X Ayudante de oficio, Tira-hornos. Seleccionador. Vigilante cable transporte. Molinero.

XI Peón especialista. Conductor carretilla-elevador y dumper. Ayudante hornero. Molinero y barrenero.

XII Peón ordinario.

Tabla de retribuciones mensuales. Año 1998

---

II III IV V

---

Salario base	125.565	102.496	100.045	93.661
Plus actividad	43.051	40.065	39.999	38.431
Plus extrasalarial	17.334	17.334	17.334	17.334
Total mes	185.950	159.895	157.378	149.427
Junio y Navidad	231.762	200.071	197.182	186.974
Vacaciones (30 días)	231.762	200.071	197.182	186.974
Total anual	2.740.739	2.359.062	2.322.705	2.204.615

---



VI VII VIII IX

---

Salario base	82.866	81.390	79.429	75.505
Plus actividad	27.924	32.744	32.261	29.693
Plus extrasalarial	17.334	17.334	17.334	17.334
Total mes	138.124	131.468	129.025	122.533
Junio y Navidad	173.880	161.978	158.832	149.333
Vacaciones (30 días)	173.880	161.978	158.832	149.333
Total anual	2.041.007	1.932.976	1.895.767	1.795.864

---

X XII XIII XIV

---

Salario base	74.030	69.121	44.579	38.693
Plus actividad	26.726	20.021	13.222	8.564
Plus extrasalarial	17.334	17.334	17.334	17.334
Total mes	118.091	106.476	75.135	64.591
Junio y Navidad	141.742	122.977	82.161	66.232
Vacaciones (30 días)	141.742	122.977	82.161	66.232
Total anual	1.724.222	1.540.171	1.072.968	909.196

---

Niveles:

- II Personal titulado superior.
- III Personal titulado medio. Jefe de administración 1ª.
- IV Jefe personal. Encargado general.
- V Jefe administrativo 2ª. Delineante superior.
- VI Oficial administrativo 1ª. Delineante de 1ª. Jefe organización 1ª.
- VII Delineante de 1ª. Jefe organización de 2ª. Viajante.
- VIII Oficial administrativo 2ª.



- IX Auxiliar administrativo. Conserje.
- X Almacenero. Guarda jurado. Vigilante.
- XIII Aspirante y botones de 17-18 años.
- XIV Botones de dieciséis años.

Tabla de retribuciones por horas extraordinarias para 1998

---

Mensuales Diarias

---

Niveles 1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> y suces. Festivas 1.<sup>a</sup> 2.<sup>a</sup> y suces. Festivas

---

II	1.027	1.283	1.605			
III	837	1.052	1.313			
IV	801	1.002	1.254			
V	723	902	1.131			
VI	623	783	973	603	753	943
VII	583	736	909	561	700	881
VIII	578	723	902	559	698	870
IX	527	657	823	511	637	801
X	496	623	783	476	599	748
XI	458	578	721			
XII	445	552	695	446	559	698
XIII	309	392	495	300	380	471
XIV	264	331	408			

---

Tabla de antigüedades mensuales 1998

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.



---

II	1.805	3.610	6.137	8.664	11.190	13.718	16.244
III	1.445	2.888	4.912	6.935	8.959	10.982	13.004
IV	1.405	2.811	4.777	6.746	8.712	10.679	12.648
V	1.292	2.586	4.394	6.205	8.014	9.823	11.632
VI	1.122	2.243	3.816	5.385	6.955	8.527	10.099
VII	1.090	2.179	3.706	5.232	6.757	8.284	9.808
VIII	1.049	2.097	3.565	5.035	6.503	7.970	9.438
IX	975	1.951	3.315	4.681	6.048	7.414	8.779
X	926	1.855	3.152	4.450	5.749	7.047	8.344
XII	857	1.713	2.914	4.113	5.313	6.511	7.711

---

Tabla de antigüedades diarias 1998

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---

VI	37	73	126	176	227	278	329
VII	37	71	120	171	220	271	322
VIII	36	70	117	167	214	265	312
IX	33	65	109	152	198	243	287
X	31	62	104	146	187	232	275
XI	29	58	97	136	177	215	254
XII	29	58	97	136	177	215	254

---

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

Tabla de retribuciones mensuales año 1998

---



1 2 3 4

---

Salario base	41.528	45.303	49.078	52.854
Plus actividad	16.331	17.816	19.300	20.785
Plus extrasalarial	17.334	17.334	17.334	17.334
Total mes	75.193	80.453	85.712	90.973
Junio y Navidad	82.133	89.600	97.066	104.533
Vacaciones (30 días)	82.133	89.600	97.066	104.533
Total anual	1.073.522	1.153.783	1.234.030	1.314.302

---

Tabla de retribuciones diarias año 1998

---

1 2 3 4

---

Salario base	1.414	1.542	1.671	1.799
Plus actividad	930	1.015	1.099	1.184
Plus extrasalarial	802	802	802	802
Total mes	3.147	3.361	3.575	3.789
Junio y Navidad	82.731	90.252	97.773	105.294
Vacaciones (30 días)	82.731	90.252	97.773	105.294
Total anual	1.104.655	1.188.883	1.273.225	1.357.453

---

Niveles:

Nivel 1 de dieciséis y diecisiete años: primer año.

Nivel 2 de dieciséis y diecisiete años: segundo año.

Nivel 3 de dieciocho y veintiún años: primer año.

Nivel 4 de dieciocho y veintiún años: segundo año.

Las cantidades recogidas en las tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. De



todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.

Importe dietas y medias dietas para 1998  
(artículo 32 del convenio)

---

Pesetas

---

Dieta ..... 4.232  
Media dieta ..... 959

---

Importe indemnización por muerte para 1998  
(artículo 33 del convenio)

---

Pesetas

---

Indemnización muerte ..... 4.617.000

---

CALENDARIO LABORAL 1998

---

ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC

---

1 FN D D 8 FN 8 8 S 8 8 D 8  
2 8 8 8 8 FA 8 8 D 8 8 FA 8  
3 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8  
4 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
5 8(1) 8 8 D 8 8 D 8 S 8 8 S  
6 FA 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
8 8 S S 8 8 D 8 8 8 8 S 8(1)



8 8 D D 8 8 8 8 S 8 8 D FN  
9 8 8 8 FA S 8 8 D 8 8 FL 8  
10 S 8 8 FN D 8 8 8 8 S 8 8  
11 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
12 8 8 8 D 8 8 D 8 S FN 8 S  
13 8 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
14 8 S S 8 NLNR D 8 8 8 8 S 8  
15 8 D D 8 FL 8 8 FN 8 8 D 8  
16 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
18 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8  
18 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 8  
19 8 8 FA D 8 8 D 8 S 8 8 S  
20 8 8 8(1) 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
21 8 S S 8 8 D 8 8 8 8 S 8  
22 8 D D 8 8 8 8 S 8 8 D 8  
23 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
24 S 8 8 8 D 8 8 8 8 S 8 8(1)  
25 D 8 8 S 8 8 S 8 8 D 8 FN  
26 8 8 8 D 8 8 D 8 S 8 8 S  
28 8 8 8 8 8 S 8 8 D 8 8 D  
28 8 S S 8 8 D 8 8 8 8 S 8  
29 8 - D 8 8 8 8 S 8 8 D 8  
30 8 - 8 8 S 8 8 D 8 8 8 8  
31 S - 8 - D - 8 8 - S - 8(1)

---

168 160 168 160 144 176 184 168 176 168 152 168

---

Total horas .... 1.984 S = sábado  
Vacaciones ..... 168 D = domingo  
Total ..... 1.816 FN = fiesta nacional



Horas efectivas . 1.768 FA = fiesta autonómica

Diferencia ..... 48(1) FL = fiesta local

NLNR = no laborable no recuperable

(1) Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el acuerdo sectorial firmado el 13 de abril de 1998 y respecto a la jornada anual para el año 1998 (1.768 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros convenios, los días 2 de enero, 5 de enero, 20 de marzo, 7 de diciembre, 24 de diciembre y 31 de diciembre no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.

Madrid, 1 de septiembre de 1998.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría.  
(03/31.134/98)

CORRECCIÓN DE ERRORES (BOCM Núm. 287, JUEVES 3 DE DICIEMBRE DE 1998)

Corrección de errores de la Resolución de 1 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Consejería de Economía y Empleo, sobre Registro, Depósito y Publicación del acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo del Sector de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados, publicado en el suplemento del BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 231, de 29 de septiembre de 1998.

Advertido error material en la publicación de la citada Resolución se procede, en virtud de lo previsto en el artículo 105.2 de la Ley 30/1992, a su rectificación en la forma siguiente:

CORRECCIÓN DE ERRORES

- En la tabla de retribuciones mensuales, en el plus de actividad correspondiente al nivel VI dice «27.924 pesetas», debe decir «37.924 pesetas».
- En la tabla de retribuciones mensuales, en el apartado de total anual correspondiente al nivel VII dice «1.932.976 pesetas», debe decir «1.932.076 pesetas».
- En el calendario laboral en el mes de enero dice «168» horas, debe decir «160 horas».
- En la enumeración de los miembros de la comisión negociadora dice «FEMOCA», debe decir «FECOMA».



(03/39.622/98)

REVISIÓN SALARIAL (BOCM NÚM. 141, MIÉRCOLES 16 DE JUNIO DE 1999. SUPLEMENTO)

Resolución de 13 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta de acuerdo de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» de la Comunidad de Madrid para el año 1999.

Examinado el texto del acta de 12 de abril de 1999, en la que se recogen los acuerdos alcanzados por la comisión negociadora del citado convenio colectivo, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y el artículo 2 del mencionado Real Decreto, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir el Acta de 12 de abril de 1999 de la comisión negociadora del convenio colectivo de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Acta de acuerdo de la comisión deliberadora del convenio colectivo provincial de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» de Madrid para 1999

Por la Asociación Técnica Empresarial del Yeso (ATEDY):

- Don Eugenio Carrasco Piedra.
- Don Luis Castaño García.
- Don Feliciano F. González Muñoz.
- Don Eustaquio Heredero Chave.
- Don Emiliano Fernández Arjona.

Por MCA-UTG:

- Don Francisco Martínez Ortega.
- Don Francisco Manzanero Contreras.
- Don José Juan Sánchez Malago.
- Don Valentín Olivar Argudo.



Por FECOMA-Comisiones Obreras (CCOO):

- Don José Luis Martínez Mercader.
- Don Castor Martínez Ayuso.

En la ciudad de Madrid a 12 de abril de 1999, se reúnen los arriba referenciados, en representación de las organizaciones más representativas en el sector y, en virtud de la legitimación que ostentan,

ACUERDAN

PRIMERO. Dar traslado a los acuerdos suscritos en el ámbito de la negociación sectorial estatal el pasado día 11 de marzo de 1999 al ámbito del convenio colectivo provincial de Madrid.

SEGUNDO. Que el presente acuerdo entrará en vigor desde su firma.

TERCERO. Que los contenidos no modificados por los presentes acuerdos, del convenio colectivo provincial de «Yesos, Escayolas y sus Prefabricados» de Madrid para 1996, con vigencia hasta 31 de diciembre de 1996, y posteriores revisiones por acuerdos del 18 de noviembre de 1997, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, y 25 de mayo de 1998, mantendrán su vigencia hasta que se produzca la firma del convenio colectivo estatal para este sector, momento en que se estará a lo que este disponga.

CUARTO. Que se trasladan al ámbito del referido convenio colectivo provincial los siguientes acuerdos:

Primero. Incremento económico y cláusula de revisión.

1. Para el año 1999 se pacta un incremento retributivo del 2,4 por 100, resultante de aplicar el porcentaje del índice de precios al consumo previsto por el gobierno a 31 de diciembre de 1998 (1,8 por 100) más el 0,6. Se adjunta como anexo las tablas salariales aplicables en 1999 como documentos números 1, 2, 3, 4, 5 y 6, así como los importes de las dietas, medias dietas e indemnizaciones por muerte para 1999, como documento número 7.

2. En el supuesto de que el índice de precios al consumo registrado a 31 de diciembre de 1999 registrara un incremento superior al 1,8 respecto a dicho índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 1999, se efectuará una revisión retributiva tan pronto se constate dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1999, sirviendo de base para el cálculo del incremento retributivo del 2000.

Segundo. Vigencia y efectos.- La vigencia de los presentes acuerdos se extenderá a partir de la firma de la presente.

No obstante lo anterior, los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 1999. El pago de los atrasos tanto del incremento económico como, en su caso, la revisión económica, habrá de



efectuarse al mes siguiente de la firma de las tablas salariales o, en su caso, de la publicación de las mismas en el boletín oficial correspondiente.

Tercero. Retribución de los trabajadores objeto de contratos de puesta a disposición.- Las empresas garantizarán la equiparación de las retribuciones de los trabajadores contratados mediante contratos de puesta a disposición procedentes de empresas de trabajo temporal, con las retribuciones que hubieran percibido de formar parte de las plantillas de aquellas empresas que hubieran hecho uso de este tipo de contrataciones. Dicho compromiso se reflejará en el contenido retributivo del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y la empresa usuaria.

Cuarto. Jornada anual.- Con efectos de 1 de enero de 2000, la duración de la jornada máxima será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual. Para 1999 la jornada anual de trabajo efectivo queda fijada en 1.768 horas, aprobándose el calendario laboral y cuadro horario que se adjunta a los presentes acuerdos como documento número 8.

Quinto. Contratación temporal.- A los efectos de lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en base al apartado b) del artículo 2.º, se pacta expresamente: «Todos los contratos de duración determinada temporal, incluidos los contratos formativos, podrán transformarse en indefinidos que en dicho plazo de vigencia con sujeción a los requisitos y régimen Jurídico establecidos en las Leyes 63/1997 y 64/1997 de 26 de diciembre o normativa legal que la sustituya».

La fecha de inicio de la vigencia de este acuerdo sobre contratación será del 13 de abril de 1998, amparado en el acuerdo sectorial de la misma fecha, y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1999.

Sexto. Las partes presentes en esta reunión delegan la firma final de este acuerdo en:

- Don Luis Castaño García (Asociación Técnica Empresarial del Yeso -ATEDY-).
- Don Francisco Martínez Ortega (MCA).
- Don José Luis Martínez Mercader (FECOMA).

Asimismo se acuerda dar traslado a todo lo actuado a la autoridad laboral para que, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se proceda a su inscripción y registro, así como la publicación en el boletín oficial correspondiente, delegando a tal efecto en dona Lourdes Diez Reyes (documento nacional de identidad: 5.246.217), para la realización de los trámites necesarios.

Y no habiendo más cuestiones que abordar, firman la presente en prueba de conformidad en fecha y lugar arriba indicados.

Tabla de retribuciones diarias. Año 1999



---

VI VII VIII IX

---

Salario base	2.892	2.843	2.763	2.632
Plus actividad	1.942	1.900	1.858	1.731
Plus extrasalarial	822	822	822	822
Total día	5.656	5.564	5.442	5.185
Junio y Navidad	172.3281	64.485	164.354	154.030
Vacaciones (30 días)	172.3281	64.485	164.354	154.030
Total anual	2.096.580	2.047.222	2.010.795	1.907.964

---

X XI XII

---

Salario base	2.557	2.531	2.531
Plus actividad	1.727	1.711	1.704
Plus extrasalarial	822	822	822
Total día	5.106	5.064	5.057
Junio y Navidad	149.209	146.531	146.080
Vacaciones (30 días)	149.209	146.531	146.080
Total anual	1.867.582	1.847.266	1.844.288

---

Niveles:

VI Jefe de fábrica. Encargado General.

VII Jefe de taller y encargado de personal. Titulado medio. Jefe administración 1ª.

VIII Oficial mecánico. Pedrero-Barrenero. Hornero de hornos intermit. Conductor carnet 1ª especialidad.

IX Auxiliar pedrero. Barrenero. Hornero de horno continuo.

Auxiliar de hornero de horno intermitente. Conductor con



carnet de 1ª. Oficial mecánico.

X Ayudante de oficio, Tira-hornos. Seleccionador. Vigilante cable transporte. Molinero.

XI Peón especialista. Conductor carretilla-elevador y dumper. Ayudante hornero. Molinero y barrenero.

XII Peón ordinario.

Tabla de retribuciones mensuales. Año 1999

---

II III IV V

---

Salario base	128.578	104.956	102.446	95.909
Plus actividad	44.084	41.026	40.959	39.353
Plus extrasalarial	17.750	17.750	17.750	17.750
Total mes	190.413	163.733	161.155	153.013
Junio y Navidad	237.324	204.873	201.914	191.462
Vacaciones (30 días)	237.324	204.873	201.914	191.462
Total anual	2.806.516	2.415.679	2.378.450	2.257.526

---

VI VII VIII IX

---

Salario base	84.855	83.343	81.335	77.318
Plus actividad	38.834	33.530	33.036	30.406
Plus extrasalarial	17.750	17.750	17.750	17.750
Total mes	141.439	134.623	132.121	125.474
Junio y Navidad	178.053	165.865	162.644	152.917
Vacaciones (30 días)	178.053	165.865	162.644	152.917
Total anual	2.089.992	1.978.446	1.941.265	1.838.965

---

X XII XIII XIV



---

Salario base	75.807	70.779	45.649	39.621
Plus actividad	27.368	20.502	13.539	8.770
Plus extrasalarial	17.750	17.750	17.750	17.750
Total mes	120.925	109.032	76.938	66.141
Junio y Navidad	145.144	125.929	84.133	67.822
Vacaciones (30 días)	145.144	125.929	84.133	67.822
Total anual	1.765.603	1.577.135	1.098.719	931.017

---

Niveles:

- II Personal titulado superior.
- III Personal titulado medio. Jefe de administración 1ª.
- IV Jefe personal. Encargado general.
- V Jefe administrativo 2ª. Delineante superior.
- VI Oficial administrativo 1ª. Delineante de 1ª. Jefe organización 1ª.
- VII Delineante de 1ª. Jefe organización de 2ª. Viajante.
- VIII Oficial administrativo 2ª.
- IX Auxiliar administrativo. Conserje.
- X Almacenero. Guarda jurado. Vigilante.
- XIII Aspirante y botones de 17-18 años.
- XIV Botones de dieciséis años.

Tabla de retribuciones por horas extraordinarias para 1999

---

Mensuales Diarias

---

Niveles 1.ª 2.ª y suces. Festivas 1.ª 2.ª y suces. Festivas

---

II 1.052 1.313 1.643



III 857 1.077 1.345  
IV 821 1.026 1.284  
V 741 923 1.158  
VI 638 802 996 618 771 966  
VII 597 753 931 575 717 902  
VIII 592 741 923 573 714 891  
IX 540 672 843 523 652 831  
X 507 638 802 487 614 766  
XI 469 592 739  
XII 456 565 711 457 573 714  
XIII 316 401 506 307 389 482  
XIV 270 339 418

---

#### Tabla de antigüedades mensuales 1999

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---

II 1.848 3.697 6.284 8.871 11.458 14.047 16.633  
III 1.479 2.958 5.003 7.101 9.174 11.246 13.316  
IV 1.438 2.879 4.892 6.908 8.921 10.935 12.951  
V 1.323 2.648 4.500 6.354 8.206 10.059 11.911  
VI 1.149 2.297 3.907 5.515 7.122 8.732 10.341  
VII 1.116 2.232 3.795 5.357 6.919 8.483 10.043  
VIII 1.074 2.147 3.651 5.155 6.659 8.161 9.665  
IX 998 1.998 3.395 4.793 6.193 7.592 8.990  
X 949 1.900 3.228 4.557 5.887 7.216 8.545  
XII 877 1.755 2.984 4.212 5.440 6.667 7.896

---



## Tabla de antigüedades diarias 1999

---

2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien. 2 bien.

1 2 y y y y y

Niveles bien. bien. 1 quinq. 2 quinq. 3 quinq. 4 quinq. 5 quinq.

---

VI 38 75 129 181 232 285 337

VII 38 72 123 175 225 277 330

VIII 37 71 120 171 220 271 319

IX 34 66 111 155 203 249 294

X 32 63 106 149 191 237 282

XI 29 60 100 140 182 221 261

XII 29 60 100 140 182 221 261

---

## CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN

### Tabla de retribuciones mensuales año 1999

---

1 2 3 4

---

Salario base 42.525 46.390 50.256 54.122

Plus actividad 16.723 18.244 19.763 21.284

Plus extrasalarial 17.750 17.750 17.750 17.750

Total mes 76.998 82.384 87.769 93.156

Junio y Navidad 84.104 91.750 99.396 107.042

Vacaciones (30 días) 84.104 91.750 99.396 107.042

Total anual 1.099.287 1.181.474 1.263.647 1.345.845

---

### Tabla de retribuciones diarias año 1999

---



1 2 3 4

---

Salario base	1.448	1.579	1.711	1.842
Plus actividad	952	1.039	1.125	1.212
Plus extrasalarial	821	821	821	821
Total mes	3.223	3.442	3.661	3.880
Junio y Navidad	84.717	92.418	100.120	107.821
Vacaciones (30 días)	84.717	92.418	100.120	107.821
Total anual	1.131.167	1.217.416	1.303.782	1.390.032

---

Niveles:

Nivel 1 de dieciséis y diecisiete años: primer año.

Nivel 2 de dieciséis y diecisiete años: segundo año.

Nivel 3 de dieciocho y veintiún años: primer año.

Nivel 4 de dieciocho y veintiún años: segundo año.

Las cantidades recogidas en las tablas anteriores se entienden referidas a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. De todas ellas, salvo del plus extrasalarial, habrá de descontarse el porcentaje que se dedique a la formación teórica del trabajador.

Importe dietas y medias dietas para 1999

(artículo 32 del convenio)

---

Pesetas

---

Dieta ..... 4.334

Media dieta ..... 982

---

Importe indemnización por muerte para 1999

(artículo 33 del convenio)



---

Pesetas

---

Indemnización muerte ..... 4.727.808

---

CALENDARIO LABORAL PARA 1999

---

Ene. Feb. Mar. Abr. Mayo Jun. Jul. Ago. Sep. Oct. Nov. Dic.

---

1 FN 8h 8h FN FN 8h 8h D 8h 8h FN 8h  
2 S 8h 8h FN D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h  
3 D 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h  
4 8h 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h S  
5 8h 8h 8h 8h(1) 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
6 FN S S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S FN  
7 8h D D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h(1)  
8 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h(1) FN  
9 S 8h 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S FL 8h  
10 D 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h  
11 8h 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h(1) 8h S  
12 8h 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D FN 8h D  
13 8h S S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h  
14 8h D D 8h NLNR 8h 8h S 8h 8h D 8h  
15 8h 8h 8h 8h FL 8h 8h D 8h 8h 8h 8h  
16 S 8h 8h 8h D 8h 8h FN 8h S 8h 8h  
17 D 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h  
18 8h 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h S  
19 8h 8h FN 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
20 8h S S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h



21 8h D D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h  
22 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h  
23 S 8h 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h  
24 D 8h 8h S 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h(1)  
25 8h 8h 8h D 8h 8h D 8h S 8h 8h FN  
26 8h 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h D  
27 8h S S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h  
28 8h D D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h D 8h  
29 8h – 8h 8h S 8h 8h D 8h 8h 8h 8h  
30 S – 8h 8h D 8h 8h 8h 8h S 8h 8h(1)  
31 D – 8h – 8h – S 8h – D – 8h(1)

---

152 160 176 160 168 176 176 168 176 160 160 168

---

Total horas ..... 1.992  
Vacaciones ..... 168  
Total ..... 1.824  
Horas efectivas ..... 1.768  
Diferencia ..... 56 (1)

S = sábado

D = domingo

FN = fiesta nacional

FA = fiesta autonómica

FL = fiesta local

NLNR = no laborable no recuperable

(1) Con objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el acuerdo sectorial firmado el 11 de marzo de 1999 y respecto a la jornada anual para el año 1999 (1.768 horas de trabajo efectivo), las partes firmantes están de acuerdo en que, sin perder su carácter laboral para futuros Convenios, los días 5 de abril, 11 de octubre, 8 de noviembre y 7, 24, 30 y 31 de diciembre, no sean laborables, salvo pacto en contrario, entre empresa y trabajadores, que podrán sustituirlos por cualquier otro día.



Madrid, 13 de mayo de 1999.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría.  
(01/5.180/99)