

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2017-2018 para la empresa Ferrovial Servicios, SA centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz. Código convenio número 01100751012018.

ANTECEDENTES

El día 14 de febrero de 2018 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 11 de julio de 2017.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 21 de febrero de 2018

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio de la empresa Ferrovial Servicios para el centro de trabajo Michelin Vitoria-Gasteiz en el servicio del metal

1. Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio de centro en la rama metal tendrá una vigencia de dos años y entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, es decir comité de empresa y Dirección de empresa, siendo el período de vigencia el comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018.

El ámbito funcional afecta a todos los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al convenio del metal, según se indica en sus contratos, que la empresa tiene en la factoría Michelin de Vitoria-Gasteiz, al personal vinculado productivamente al centro mientras dure su vigencia.

El presente convenio se considerará denunciado el 31 de diciembre de 2018 y, en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, según lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por 5 miembros de la representación social (uno de cada sindicato) y 5 miembros en representación de la empresa.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este acuerdo de mejoras.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente acuerdo.

C) Analizar la compatibilidad de las condiciones particulares de las nuevas contrataciones de personal con la aplicación del presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

De conformidad con lo establecido en los Art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la comisión mixta paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la comisión mixta paritaria.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente acuerdo, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 E. T., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

Las discrepancias producidas se solventarán de acuerdo con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales – PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, y los procedimientos para resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesaria el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este convenio, o que lo mejore, se estará a lo que establezca en el convenio colectivo sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava, el firmado hasta el 2017, u otros que se firmen posteriormente.

Es importante recordar que el acuerdo de contrato relevo sellado en el INSS con fecha 16 de marzo de 2013 continuará en vigor hasta su finalización.

4. Salarios

La retribución de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio será la establecida mediante negociación colectiva entre la representación sindical y la Dirección de la empresa para cada año de vigencia.

Las subidas salariales se plantean sobre las tablas salariales anuales aplicadas en la actualidad.

Los incrementos salariales para el año 2017 serán de:

Oficial de 3ª: 43 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 602 euros brutos al año.

Oficial de 2ª: 40 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 560 euros brutos al año.

Oficial de 1ª: 37 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 518 euros brutos al año.

Los incrementos salariales para el año 2018 serán de:

Oficial de 3ª: 39 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 546 euros brutos al año.

Oficial de 2ª: 37 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 518 euros brutos al año.

Oficial de 1ª: 34 euros brutos en cada una de las 14 pagas iguales (12 mensualidades y 2 pagas extraordinarias) lo que corresponde a 476 euros brutos al año.

Los trabajadores y trabajadoras que, hasta el momento de la firma del presente convenio, posean ya un complemento salarial denominado "complemento ad personam" (pagadero en 14 pagas iguales (12 mensualidades y dos pagas extraordinarias) lo mantendrán tal cual y no sufrirá revalorización alguna en el tiempo, aunque el origen del mismo estuviera basado en una retribución bruta anual superior a la prevista en el convenio Siderometalúrgico de Álava vigente en ese periodo.

Por el contrario, a partir de la firma del presente convenio, si un nuevo trabajador/a que se incorporase a la empresa con una retribución anual superior a la estipulada en el presente convenio, se adaptarán sus salarios a la estructura salarial establecida en el presente convenio, y si la retribución del trabajador/a es superior en bruto anual a la del presente convenio, dicha cantidad superior pasará a formar parte de un "complemento ad personam" (pagadero en 14 pagas iguales (12 mensualidades y dos pagas extraordinarias) éste se calculará tomando como referencia los salarios establecidos en el presente convenio.

El complemento "ad personam" será consolidable y no absorbible, manteniéndose, para aquellos trabajadores y trabajadoras que así lo vengán cobrando, aunque se pacten subidas por encima de las tablas salariales del convenio de referencia.

5. Jornada laboral

Las vacaciones anuales quedarán establecidas en 30 días naturales por año.

5.1. La jornada laboral anual para los años 2017 y 2018 será de 1735 horas (217 días de trabajo) a excepción de los trabajadores y trabajadoras con calendarios de 5 y 4 turnos.

5.2. Para todos los trabajadores y trabajadoras con calendario de 5 y 4 turnos tendrán cada año el mismo calendario que el cliente, esto es, con su misma jornada, horario y turnos, según disponga cada año Michelin para cada una de las actividades a las que esté adscrito el personal, quedando así garantizada la variación que se pudiera generar por las necesidades productivas de cada actividad, se incluirán incluso los días de activación llamados "X".

5.3. Si el cliente dispone en su calendario de 4x8 y 5x8 días "X", que sean susceptibles o no de ser trabajados, si se requiere prestación de trabajo porque el cliente lo active, el trabajador que tenga en su calendario el día "X" deberá asistir a realizar la prestación, obligatoriamente en el turno requerido. Estos días de disponibilidad serán pagados a mes vencido con una compensación de 22 euros cada día trabajado.

El plazo de preaviso mínimo que dará la empresa para la activación de los días "X", será de 7 días de antelación a la fecha de realización de dicha prestación. Si no se cumple este plazo, se pagará una compensación por falta de preaviso de 20 euros brutos por cada día menos de preaviso, siempre que sea responsabilidad de la empresa.

Del total de X activadas anualmente, se generará un bolsín de horas en saldo positivo (la empresa debe jornada), realizando la regulación del 50 por ciento del saldo existente al final del año y elaborando el calendario del año siguiente considerando el resultado, o bien abonándolo en la cantidad equivalente a horas extras.

5.4. Para todos los trabajadores y trabajadoras con calendario de 5 y 4 turnos además de lo dispuesto en calendario Michelin tendrán establecido un bolsín de 16 horas destinadas a la realización de reconocimientos médicos y a acciones de formación, previo aviso con 7 días de dichas acciones a los miembros del comité. Para el reconocimiento médico se utilizarán tres horas de las dieciséis, en el caso de que el trabajador/a realice la revisión médica, en caso contrario las tres horas se utilizarán para la formación. Si al finalizar el año no se ha consumido este bolsín, no se acumulará para el siguiente.

5.5. Lo referente a la distribución irregular de la jornada y de bolsín de horas de trabajo así como lo no contemplado dentro de este artículo, se regirá por el convenio provincial siderometalúrgico vigente en cada momento.

En caso de desactivación productiva de Michelin, con comunicación oficial de Michelin, se establecerá un bolsín individual de horas a recuperar según el artículo 10 del convenio de industrias siderometalúrgicas de Álava. Una vez finalizado el año natural, la empresa contabilizará las horas acumuladas en dicho bolsín, y confeccionará el calendario laboral del año siguiente considerando la recuperación del 50 por ciento.

5.6. Los bolsines establecidos en los puntos 5.3 y 5.5 se considerarán de forma conjunta una vez finalizado el año de manera individual para cada trabajador, elaborando el calendario del año siguiente teniendo en cuenta dicho resultado, o bien abonándolo en la cantidad equivalente a horas extras. Se tendrán en consideración la búsqueda de fórmulas que minimicen el impacto sobre los periodos de descanso del trabajador/a (ej: evitar la recuperación en la mitad de los 8 días de descanso, no incluirlos en periodo estival...)

6. Formaciones

La empresa nombrará distintos formadores, cuya labor será impartir la formación específica de cada puesto a todas las nuevas incorporaciones, así como las formaciones de reciclaje a los trabajadores y trabajadoras ya en plantilla.

La empresa elaborará un plan formativo específico por cada puesto de trabajo para las nuevas incorporaciones. Se creará una comisión conjunta, formada por 3 miembros de la empresa y 3 miembros del comité, que se reunirá bimensualmente con el objetivo de analizar el seguimiento de dicho plan.

7. Categorías profesionales

La empresa comunicará al comité la relación de las distintas categorías en cada puesto y las sucesivas modificaciones que se vayan realizando en los servicios. De igual manera, la empresa informará al comité de las revisiones en las categorías de los trabajadores y trabajadoras adscritos al presente convenio.

Las tablas salariales de las dos administrativas de contrato actuales se igualarán a las tablas salariales de los oficiales de tercera.

8. Calendarios

La dirección de la empresa entregará los calendarios individualizados a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras durante el mes de diciembre del año anterior siempre y cuando disponga de los mismos con la suficiente antelación. En todo caso no se sobrepasará el mes de febrero de año en curso. Las nuevas contrataciones, los nuevos servicios... tendrán un calendario supervisado por el comité de empresa.

De acuerdo con el art. 34.3 del ET, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente (averías, siniestros, ...) fuese necesaria la prolongación de la jornada diaria ordinaria para el normal e imprescindible funcionamiento de la empresa, la empresa respetará en todo caso el descanso entre jornadas de 12 horas.

9. Plus por calendario continuo y a turnos

Para el personal que por su calendario tenga que trabajar a turnos, se les compensará con un plus mensual que se pagará aunque el trabajador/a no tenga prestación efectiva en caso de vacaciones, permisos retribuidos o absentismo derivado de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional. En el caso en el que el trabajador/a se encuentre en situación de I.T. por otro concepto, se abonará únicamente la parte proporcional de dicho plus.

Este plus no será absorbible ni compensable por actualizaciones salariales dispuestas en el convenio de referencia del metal de Alava.

La prestación económica bruta será de:

- Personal en turno 5x8, la compensación será de 195 euros brutos mensuales.
- Personal en turno 4x8, la compensación será de 140 euros brutos mensuales.
- Personal en turno 3x8 3P (tres turnos de lunes a viernes y un turno en sábado), la compensación será de 105 euros brutos mensuales.
- El trabajador/a de logística de GC nombrado por la empresa como portavoz recibirá además un suplemento de 50 euros brutos mensuales.

En los calendarios de 3x8 3p se ajustarán los días de compensación en forma de bloques, hasta un máximo de dos. No se sobrepasará la jornada anual establecida.

10. Plus nocturnidad

Se abonará una cantidad de 12 euros bruto por noche.

11. Horas extras

Solo se podrán realizar horas extras en casos de fuerza mayor o por razones no previsibles con antelación suficiente, siendo imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. En estos casos quedará acreditada la imposibilidad de realizar el exceso de jornada con cargo a nuevo personal.

Las horas extraordinarias realizadas al amparo de lo establecido en el párrafo anterior serán compensadas de la siguiente manera:

	NORMAL	FESTIVA
OF 3º	14,50	18,50
OF 2ª	16,50	20,50
OF 1ª	18,50	22,50

El precio de hora extraordinaria festiva se aplicará a los trabajos realizados en domingos, festivos y a partir de las 06:00 horas del sábado.

La retribución de las horas extraordinarias se podrá sustituir mediante compensación en tiempo de descanso, con la aceptación de la empresa, a razón de 1 hora y 45 minutos por hora extraordinaria normal y 1 hora y 75 minutos por hora festiva. El día o días de disfrute compensatorio se establecerán de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a afectado.

12. Servicios de guardia

Al objeto de mantener operativos y en perfecto estado de funcionamiento los equipos e instalaciones contratados con el cliente, los trabajadores y trabajadoras presentados voluntariamente que se acojan a tal efecto, tendrán el deber de realizar las guardias con la periodicidad que se establezca por la Dirección de la empresa.

El sistema de guardias estará regulado conforme a los siguientes principios:

1. Durante el mes de diciembre de cada año los trabajadores y trabajadoras que deseen realizar guardias, durante el año siguiente, deberán comunicarlo, por escrito mediante un modelo elaborado a tal efecto, a la Dirección de la empresa en el centro. Se entregará al comité de empresa, un listado de los servicios que precisan guardia y las personas adscritas voluntariamente a este servicio.

2. Los trabajadores y trabajadoras que se adscriban al servicio de guardia, están obligados a realizarlas durante el año natural, en caso contrario la empresa podrá ejercitar el derecho a hacer uso del régimen disciplinario contenido en el convenio colectivo sectorial de referencia. La empresa elaborará un calendario de guardias consensuado con los afectados.

3. La rotación de los trabajadores y trabajadoras para atender los servicios de guardia se establecerá de tal forma que exista equidad entre los trabajadores y trabajadoras presentados voluntariamente con cualificación suficiente para el servicio que ha de prestarse.

4. De forma periódica, una vez terminada su jornada laboral, deberá estar dispuesto y localizable para atender las urgencias que pudieran plantearse, al objeto de garantizar el buen estado y correcto funcionamiento de los sistemas, equipos e instalaciones. Esta situación, en la que ha de estar a disposición de la empresa en todo momento y durante las horas en las que se estime sea exigible su incorporación al trabajo, se considerará tiempo de presencia, es decir, a disposición de la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas y servicios de guardia.

5. Como compensación por esta disponibilidad durante el turno o turnos en el que así fuese necesario percibirá una compensación económica de:

– 95 euros por fin de semana completo (desde las 18:00h del viernes hasta las 06:00h del lunes) para 2017 y 103 euros para 2018.

– 75 euros por fin de semana (desde las 06:00h del sábado hasta las 6:00h del lunes) para 2017 y 83 euros para 2018.

– 155 euros por la semana completa (7 días) para 2017 y 163 euros para 2018.

En el supuesto que en fuese preciso ampliar el servicio de guardias en alguna sección o departamento, se abonarán 20 euros más por cada 24 horas de ampliación del servicio.

6. En el supuesto de que fuese precisa su presencia en el centro de trabajo para solventar la deficiencia que pudiese haberse producido, se abonará, además, el importe establecido en el presente convenio para las horas extraordinarias por cada una de las horas de trabajo efectivo que hubiere de prestar incrementadas con 1 hora en compensación por el traslado.

7. Tanto en los trabajos nocturnos como en los servicios derivados de la prestación de guardia se efectuarán con la presencia de dos operarios de Ferrovial, Michelin, o de ambas. Los servicios de guardia únicamente se atenderán y realizarán cuando se comuniquen a través de la maestría o los mandos intermedios de Ferrovial Servicios.

8. Cuando con motivo de una guardia el trabajador/a sea solicitado para asistencias, no podrá comenzar la jornada siguiente hasta que se cumpla el descanso de 12 horas desde la finalización de la última intervención en el servicio de guardia

13. Protocolo de bienvenida

La empresa se hará responsable de recibir a las nuevas contrataciones y les suministrará dos equipos de ropa completos, los EPIS necesarios, el calendario, se le asignará su taquilla y se le impartirá la formación genérica necesaria.

14. Tiempo de aseo y limpieza

Aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen tareas en los puestos de Cambios de Moldes, Engrase de Prensa, Engrasador de Moldes, Engrasador de Planificado de API, Soldador de fugas de API y Soldador de Prensas CGN, Membraneros y trabajadores y trabajadoras de Granalladora que implican un ensuciamiento elevado, tendrán derecho a finalizar su jornada con una antelación de 15 min., si fuese necesario, para ir a asearse, previa comunicación a su responsable de Ferrovial antes de abandonar el puesto, de estar este de servicio.

15. Servicio de lavandería

La empresa se hará cargo del servicio semanal de limpieza de los uniformes y ropa de trabajo de la plantilla.

16. Licencias y permisos retribuidos

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a disfrutar además de los permisos retribuidos y negociados, los siguientes, por las causas recogidas a continuación:

– En los casos de relación familiar de 1er. grado se aplicarán 3 días naturales durante la duración del ingreso, justificando la duración del mismo (este permiso sustituye al punto 3. del artículo 30 del convenio de industrias siderometalúrgicas de Álava, para el caso de familiares en 1er. grado).

– Cada trabajador/a dispondrá de 10 horas a justificar para acompañamiento de familiares en primer grado (este permiso no sustituye al punto 10. del artículo 30 convenio de industrias siderometalúrgicas de Álava).

17. Parejas de hecho

Las parejas de hecho, registradas como tal, tendrán los mismos derechos que los matrimonios en todos los permisos.

18. Prevención y salud laboral

El comité de salud laboral pasará a estar compuesto por 4 delegados/as, de 3 que dispone en la actualidad.

19. Horas sindicales

Con la finalidad de asegurar el servicio en todo momento, se establece un periodo mínimo de aviso de 48h de antelación para comunicar el ejercicio de horas en funciones sindicales a los responsables de cada sección, excepto por causas de fuerza mayor o imprevistos.

20. Cláusula adicional

Todos los importes contemplados en el presente convenio de centro entrarán en vigor a fecha 1 de junio, a excepción del incremento salarial, que se aplicará con fecha de efectos el 1 de enero de 2017.

21. Cláusula derogatoria

El presente convenio sustituye al convenio para los trabajadores y trabajadoras de Ferrovial Servicios del servicio del metal de Vitoria Gasteiz del año 2015-2016.

22. Reuniones con la empresa

Se realizarán reuniones periódicas entre la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de la empresa a petición de alguna de las partes.

23. Dietas

En caso de desplazamiento provisional fuera del centro de trabajo, las cantidades quedan como siguen:

- Más de un día: 51,22 euros.
- En el mismo día: 2,00 euros/desayuno, 17,11 euros/comida y 12,04 euros/cena.
- Viajes fuera de territorio nacional: se incrementarán las cantidades señaladas en un 10 por ciento.

En caso de pernoctación, la empresa reservará y costeará el alojamiento lo más próximo posible al lugar de trabajo, y garantizará las condiciones razonables de confort. Asimismo, y por día de pernoctación, el trabajador/a recibirá un suplemento de 6 euros.

24. Plus de distancia

Si con motivo de un cambio en el centro de trabajo la empresa, de acuerdo con la legislación vigente, esté obligada a abonar a sus trabajadores y trabajadoras un plus de distancia, deberán incrementar la cuantía del mismo reglamentariamente establecida hasta la cantidad de 0,10 euros/km, salvo que la empresa ponga transporte a su cargo.

25. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador, por necesidades de la empresa y a requerimiento de esta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,40 euros/km.

26. Tabla salarial 2017 y 2018

Se mantiene la estructura retributiva acordada en el convenio anterior, regularizando las 12 pagas mensuales evitando así el impacto negativo que venía teniendo el periodo vacacional recogido en el Convenio Provincial Siderometalúrgico de Álava.

Al igual que en el convenio anterior, el criterio adoptado es el siguiente:

1. Subida de los incrementos salariales (establecido por categoría y año en el punto 4. del presente convenio) en cada una de las pagas extras.
2. Mantenimiento de la cuantía del plus extrasalarial y del plus actividad en cada una de las 12 pagas.
3. Cálculo del salario base por día a partir de las subidas mensuales pactadas en el punto 4. del presente convenio considerando la petición del comité de equiparar las vacaciones a un mes más.

Tabla convenio 2017

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO (SE ú 0)
Oficial 1ª	35,87 euros	2,54 euros	0,68 euros	1.539,95 euros	21.761,37 euros
Oficial 2ª	33,74 euros	2,12 euros	0,68 euros	1.456,43 euros	20.077,96 euros
Oficial 3ª	32,55 euros	1,79 euros	0,68 euros	1.301,21 euros	18.770,22 euros
Aux. Administrativo/a	32,55 euros	1,79 euros	0,68 euros	1.301,21 euros	18.770,22 euros

Tabla convenio 2018

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS ACTIVIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS	SALARIO BRUTO (SE ú 0)
Oficial 1ª	37,01 euros	2,54 euros	0,68 euros	1.573,95 euros	22.237,37 euros
Oficial 2ª	34,95 euros	2,12 euros	0,68 euros	1.493,43 euros	20.595,96 euros
Oficial 3ª	33,83 euros	1,79 euros	0,68 euros	1.340,21 euros	19.316,22 euros
Aux. Administrativo/a	33,83 euros	1,79 euros	0,68 euros	1.340,21 euros	19.316,22 euros