

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,  
Comercio y Trabajo**  
**Dirección Territorial de Valencia**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector construcción y obras públicas de la provincia de Valencia (código: 46000035011982).*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo del sector de la CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 31 de mayo de 2019, por el que se acuerda la revisión de las tablas salariales para el año 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y el artículo 26.3 del Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo,

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar su inscripción en este Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con notificación a la representación de la comisión paritaria, así como el depósito del texto del acuerdo.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, 5 de junio de 2019.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE VALENCIA**

En Valencia, a 31 de mayo de 2019

Siendo las 10:30 horas, se reúnen, en la sede de la Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (C/ Arzobispo Fabián y Fuero, nº1 de Valencia), los miembros abajo relacionados de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Valencia, con el fin de dar cumplimiento a los acuerdos alcanzados en el convenio, en relación a su adaptación a las previsiones del Convenio General del Sector de la Construcción, así como revisión de las tablas salariales del año 2.019, con efectos desde el 1 de enero de 2.019, reconociéndose mutuamente legitimación para la firma del presente ACUERDO.

**POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL**

La Federación Valenciana de Empresarios de la Construcción (FE-VEC):

D. Francisco Zamora Catalá

Dña. Mª Carmen Asensi Ortega

Asesora: Mª Teresa Soriano Hidalgo

La Asociación Valenciana de Empresas Constructoras y de Obras Públicas (ASVECO).

D. Manuel Miñés Muñoz

D. Antonio Balfagón Anedón

**POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:**

Por CCOO Construcción y Servicios del País Valenciano.

D. Juan Donat Lledó

D. Javier García Fernández

D. Miguel A. García-Minguillán Álvarez

D. Jorge A. Marín Viñoles

D. José Manuel Pérez Martínez

Por UGT-FICA-PV

D. Víctor Juan Bisquert López

D. Juan José Escrig Gil

D. Rafael Lorente Pérez

**MANIFIESTAN**

Según lo dispuesto en el Capítulo preliminar el Convenio Colectivo de la construcción y obras públicas para la provincia de Valencia 2018-2021, se ha pactado una adhesión al Convenio General del Sector de la construcción.

El VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017 – 2021, fue publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2.017, teniendo sus disposiciones naturaleza normativa y eficacia general. El CGSC tiene carácter de norma exclusiva para aquellas materias reservadas a la negociación de ámbito nacional, materias que se enumeran en su artículo 12.b).

Nuestro artículo 39, en materia de jubilación, recoge íntegramente el redactado literal del artículo 96 del VI CGSC.

Por Resolución de 23 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se acuerda el registro y publicación el Acta de la 6ª reunión de la Comisión Negociadora del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que modifica varios artículos del Convenio General, y que incluye, entre otros acuerdos, el incremento salarial para los años 2019, 2020 y 2021.

Por otro lado, se ha publicado el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, por el que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en referencia al permiso por nacimiento o adopción de hijos/as.

Debido a la modificación del VI CGSC, y al acuerdo allí alcanzado respecto al incremento salarial para el 2.019, así como a las modificaciones legislativas indicadas las partes aquí representadas

**ACUERDAN**

**1.- Modificación artículo 39 del Convenio: Jubilación**

Se acuerda la adaptación de nuestro texto convencional a las modificaciones realizadas en el artículo 96 del VI CGSC.

El artículo 39 del Convenio queda redactado como sigue:

**“Artículo 39º.- JUBILACION.**

Artículo regulado en el artículo 96 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, y que se recoge en su integridad en el presente Convenio.

1. El presente Convenio es el resultado de las mutuas cesiones y contraprestaciones pactadas con el fin de encontrar el necesario y debido equilibrio interno del Convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, las partes firmantes declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen en los puntos 3, 4 y 5.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, indicadas en el punto 6, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes establecen incorporar al presente Convenio General la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empre-

sa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación –que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación– la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

– En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

– En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

– En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los tres indicados años, dependiendo del periodo de cotización acreditado en cada caso:

| Año  | Periodos Cotizados          | Edad Exigida        |
|------|-----------------------------|---------------------|
| 2019 | 36 años y 9 meses o más     | 65 años.            |
|      | Menos de 36 años y 9 meses. | 65 años y 8 meses.  |
| 2020 | 37 años o más.              | 65 años.            |
|      | Menos de 37 años.           | 65 años y 10 meses. |
| 2021 | 37 años y 3 meses o más.    | 65 años.            |
|      | Menos de 37 años y 3 meses. | 66 años.            |

En el caso de que el convenio extienda su vigencia más allá de la inicialmente pactada se estará a la edad legal y a los periodos de cotización que resulten de aplicación conforme a la legislación vigente.

3. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que “no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia”.

En base a esto, las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de la construcción. Por ello en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la contratación de nuevo trabajador, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o el relevo generacional en sus empresas. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición adicional décima, que se describen en los apartados 4 y 5 siguientes.

4. En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente Convenio:

a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (art. 24), contrato que no está sujeto a los límites temporales establecidos con carácter general en el art. 15, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores ni a las reglas que sobre encadenamiento de los mismos se articulan en el punto 5 de dicho precepto.

b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 25.2 del Convenio respecto de la ampliación del plazo máximo de duración, hasta doce meses, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Junto a las anteriores medidas debe incluirse la cláusula de subrogación de personal que, pactada precisamente al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece en el art. 27 del Convenio, subrogación que en el presente Convenio se ha ampliado, respecto del anterior, a aquellos colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en Contratas de redes de agua así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Las indicadas medidas responden al objetivo de proporcionar una mayor seguridad respecto de la duración del empleo y por lo tanto más estabilidad, en un sector caracterizado tradicionalmente por una marcada temporalidad, aspecto que se mejora fundamentalmente mediante la política de empleo fijada por los Agentes Sociales del sector en el Convenio General.

5. Por otro lado las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo en todos aquellos objetivos que se vinculan a la «calidad en el empleo», concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor empleabilidad en el sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales para el sector como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto de la dirección y gestión de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de personal, así como la indemnización a percibir a la finalización de los contratos de duración determinada. En concreto:

a) Las partes quieren subrayar la relevancia del denominado Organismo Paritario para la Prevención en Construcción –OPPC– (artículos 117 a 133).

b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, Apartado 2 del Convenio) que, con contenidos específicos en prevención de riesgos y con unas duraciones mínimas preestablecidas, resultan obligatorios para los trabajadores, concretándose y desarrollándose así para el sector de construcción la genérica referencia a «formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo» que se contiene en el art. 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Dicha formación en el sector debe acreditarse por los trabajadores mediante un instrumento adicional y complementario instaurado en el Convenio como es la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC) –artículos 148, 149 y 150 Convenio– que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta, de las que en este momento se superan las 600.000 expedidas, constituye una mejora en la calidad del empleo prestado en la actividad constructora, ya que califica y predetermina, mediante el correspondiente documento, la formación en seguridad recibida por el trabajador.

d) Las indicadas acciones formativas en prevención de riesgos laborales así como las funciones que lleva a cabo el referido OPPC, se desarrollan a través de la Fundación Laboral de la Construcción que, financiada entre otras fuentes por la “cuota empresarial”, ha sido creada por el Convenio General y constituida por los agentes sociales del sector de forma paritaria con el objetivo de implementar en construcción aquellos fines específicos recogidos en sus Estatutos y que comprenden la seguridad o prevención de riesgos laborales, la formación en general de los trabajadores –tanto formación profesional en general como específica en materia de seguridad– así como todas aquellas directamente relacionadas con el empleo; coadyuvando asimismo a que, como fines de política de empleo, se fomente la formación de los trabajadores, se mejore la salud y seguridad en el trabajo y se eleve el empleo en el sector mediante el logro de una mayor cualificación, profesionalizando los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

e) Además, como otro avance más en materia de política de empleo, el presente Convenio, consciente de la relevancia que en el marco

más adecuado de unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas tiene los denominados Planes de Igualdad y como un elemento adicional más de «calidad en el empleo», ha mejorado lo establecido en la legislación general en la materia ampliando la obligación de suscribir Planes de Igualdad de “empresas de más de 250 trabajadores” (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, artículo 45.2) a “empresas de más de 100 trabajadores” (artículo 114.2 del Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente Convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales la política de calidad en el empleo:

– La Ley de Subcontratación para el sector, norma específica y única que contiene una larga serie de obligaciones para las empresas, subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su plantilla con, al menos, un 30 % de trabajadores indefinidos.

– El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual (artículo 50 del Convenio) que en 2019 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2019 (12.600 euros al año) representa un incremento del 28,8 %.

– En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 27 del Convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este Convenio, y ello con independencia de que viniese aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio.

– La indemnización establecida en el Convenio a la finalización de los contratos fijos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos e interinos (artículo 24 y 25 del Convenio) es del 7 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje que traducido a días equivale en torno a 20 o a 22 por año de servicio, y ello frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c)ET, que además excluye a los interinos.

6. Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan.

Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

a) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados

con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

b) Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

8. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

9. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurran situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación.”

2.- Modificación del artículo 7º del Convenio Colectivo Provincial. Se modifica el apartado c) del artículo 7.1 del Convenio Colectivo Provincial quedando redactado de la siguiente forma:

“c) El permiso por nacimiento o adopción de hija/o se regulará por lo dispuesto en el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo.”

3.- Modificación artículo 48º.2 del Convenio Colectivo Provincial. Se modifica el apartado 2. del artículo 48 del Convenio Colectivo Provincial quedando redactado de la siguiente forma:

“2. En los términos previstos en el RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, las empresas de más de 100 trabajadores deberán realizar Plan de Igualdad, en la forma y plazos contemplados en dicha normativa.”

4.-Tablas salariales

Ante la actual situación, en la que los agentes sociales quieren poner de manifiesto las especiales dificultades por las que han atravesado y están atravesando aún las empresas y trabajadores de nuestro sector, han convenido fijar el incremento para el año 2.019, de manera que, tomando las tablas salariales vigentes durante el año 2.018 como base, éstas se actualizarán conforme a lo establecido en el acuerdo primero del Acta de la 6.ª reunión de la Comisión Negociadora del VI Convenio General del Sector de la Construcción anteriormente referenciada, incrementándose en un 2,25% con efectos desde el 1 de enero de 2.019. Los pluses extrasalariales se incrementan en un promedio del 1,8%.

Retribuciones 2.019

## - Tablas salariales

| NIVEL                      | SALARIO BASE | COMPLEMENTO ACTIVIDAD | GRATIFICACIONES<br>EXTRAORDINARIAS Y<br>VACACIONES (por cada una) |
|----------------------------|--------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <b>RETRIBUCION MENSUAL</b> |              |                       |                                                                   |
| II                         | 1.348,95     | 493,46                | 2.338,72                                                          |
| III                        | 1.047,21     | 388,85                | 1.818,42                                                          |
| IV                         | 1.007,98     | 379,76                | 1.755,20                                                          |
| V                          | 946,61       | 352,64                | 1.641,84                                                          |
| <b>RETRIBUCION DIARIA</b>  |              |                       |                                                                   |
| VI                         | 29,72        | 17,93                 | 1.601,90                                                          |
| VII                        | 29,16        | 17,25                 | 1.559,69                                                          |
| VIII                       | 28,35        | 16,95                 | 1.520,62                                                          |
| IX                         | 27,39        | 15,86                 | 1.455,82                                                          |
| X, XI                      | 27,26        | 14,83                 | 1.422,67                                                          |
| XII                        | 27,21        | 14,71                 | 1.418,34                                                          |
| XIII                       | 20,20        | 11,64                 | 1.064,40                                                          |

El importe de las pagas extraordinarias y de vacaciones se incrementarán en la antigüedad consolidada reconocida.

## Horas extraordinarias

| Categoría | Días Laborables | Domingos, festivos y nocturnas |
|-----------|-----------------|--------------------------------|
| II        | 18,06           | 29,72                          |
| III       | 14,06           | 23,14                          |
| IV        | 13,59           | 22,37                          |
| V         | 12,72           | 20,93                          |
| VI        | 12,36           | 20,35                          |
| VII       | 12,06           | 19,85                          |
| VIII      | 11,76           | 19,42                          |
| IX        | 11,26           | 18,56                          |
| X, XI     | 11,01           | 18,11                          |
| XII       | 10,97           | 18,02                          |

## - Pluses extrasalariales.

| CONCEPTO           | IMPORTE |
|--------------------|---------|
| Plus Transporte    | 99,50   |
| Dieta              | 48,80   |
| Media Dieta        | 11,00   |
| Gastos kilometraje | 0,29    |

## 5.- Pago de atrasos

Según el artículo 46 del Convenio, el pago de las diferencias salariales y extrasalariales devengadas se abonarán en la nómina del mes siguiente al de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

## 6.- Autorización para tramitar el Acuerdo.

Se faculta a D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Carmen Asensi Ortega, con DNI nº 29.162.412-E, para la presentación en el Registro de Convenios de la Generalitat Valenciana (REGCON) del texto de la presente acta a efectos de su registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

En prueba de conformidad, se firma el presente acuerdo por un representante de cada organización, en el lugar y fecha indicados, siendo las 12:15 horas.