III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

2168 *Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados.*

Visto el texto del Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (código de Convenio número 99011915011998) que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 2015, de una parte por las asociaciones empresariales ATEDY y ANCADE, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos MCA-UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de febrero de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

VI CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (2015-2017)

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores

Artículo 1. *Partes firmantes.*

1. El presente convenio colectivo ha sido negociado y suscrito, de una parte, metal, construcción y afines, de UGT, Federación de Industria (MCA-UGT) y Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y de otra parte, por la asociación técnica y empresarial del yeso (ATEDY) y por la asociación nacional de fabricantes de cales y derivados de España (ANCADE).

2. Las organizaciones sindicales y las empresariales firmantes cumplen los requisitos exigidos legalmente, por lo que se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial. Eficacia y alcance.*

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores y goza de eficacia general, obligando a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial y durante todo su período de vigencia.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

1. La vigencia del presente convenio colectivo será de tres años y abarcará por tanto los años 2015, 2016 y 2017.

2. El presente convenio colectivo quedará prorrogado tácitamente de año en año, si no mediase denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación de un mes a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales. Transcurridos 24 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio, éste perderá su vigencia.

3. Las partes firmantes del presente convenio general asumen el compromiso de constituir la comisión negociadora y fijar el calendario de reuniones, en un plazo no superior a los 45 días naturales contado a partir de la fecha de recepción del escrito de denuncia.

Artículo 4. *Estructura de la negociación colectiva sectorial: atribución y carácter de las materias objeto de convenio colectivo.*

Las reglas sobre estructura de la negociación que se recogen en el presente artículo de conformidad con el artículo 83.2 ET constituyen el marco básico de actuación del que se dotan las partes firmantes para lograr un óptimo desarrollo de los procesos de negociación colectiva, comprometiéndose ambas, al margen de su carácter normativo, a asumirlo y promoverlo de buena fe. Sin perjuicio de lo anterior, se estará a las normas legales de carácter indisponible para los convenios o acuerdos marco estatales en materia de estructura previstas por el artículo 84.2 ET o norma que lo sustituya.

A) Estructura negocial: La estructura de la negociación colectiva en el sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios colectivos, cada uno de los cuales cumplirá una función específica en su ámbito de aplicación, con exclusión aplicativa de cualquier otro ámbito:

a) El presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, que por propia naturaleza regula determinadas condiciones de trabajo de aplicación en todo su ámbito de afectación y con la vigencia que se establece en el propio convenio.

b) Los convenios colectivos de empresa, donde los hubiere o cuando en un futuro los sujetos legitimados acordaran dotarse de un convenio de empresa. En tal caso, tendrán por objeto desarrollar las materias propias de ese ámbito negocial y/o adaptar o superar los contenidos mínimos que, para determinadas materias regula el convenio colectivo sectorial.

B) Regulación de materias:

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado 3, se reserva al presente convenio colectivo sectorial la regulación de las siguientes materias:

Modalidades de contratación, a excepción de todas aquellas materias que la legislación laboral general habilite su regulación a través de convenios colectivos de ámbito inferior.

Criterios generales de establecimiento y aplicación de cláusulas de descuelgue.

Órganos de representación: Representación colectiva y derechos sindicales.

Estructura salarial.

Conceptos, estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial correspondiente a cada año de vigencia del presente convenio colectivo, cuya concreción y aplicación se establecerá en los convenios de ámbito inferior.

Sistema de clasificación profesional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

Movilidad funcional (sin perjuicio de las normas de adaptación que se dicten para los convenios de empresa).

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Régimen de distribución irregular de la jornada (sin perjuicio de la adaptación de la misma a los ámbitos inferiores).
Horas extraordinarias (normas generales).
Derecho disciplinario.
Movilidad geográfica.
Duración máxima de los períodos de prueba.
Duración máxima de la jornada anual.
Salud laboral y prevención de riesgos (elementos mínimos que se desarrollarán en ámbitos inferiores).
Formación profesional.
Salarios por categorías incorporadas a las diferentes tablas salariales del convenio.

2. Tendrán el carácter de mínimos los contenidos de la regulación del convenio colectivo sectorial sobre las siguientes materias:

Régimen de descanso y duración de las vacaciones anuales.
Licencias y permisos, y suspensiones del contrato de trabajo.
Prestaciones e indemnizaciones complementarias a las de la Seguridad Social.

3. La regulación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos de empresa y/o grupos de empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET.

4. Las materias que se relacionan a continuación, previstas en el convenio colectivo sectorial, sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito negocial inferior:

Normas generales de ordenación del trabajo y productividad.
Adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal.
El establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del convenio sectorial.

5. Las materias no relacionadas en el convenio colectivo sectorial podrán ser reguladas en el ámbito de la empresa por convenio colectivo o acuerdo colectivo suscrito con los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. *Unidad e indivisibilidad del convenio.*

1. Las condiciones pactadas, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un conjunto unitario e indivisible, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que, por tanto, los pactos que se formalizan pudieran ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

2. En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

3. Si en el plazo de 60 días, contado a partir de la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo sobre la materia que no ha superado el control de la legalidad, se comprometen a someterse al procedimiento arbitral previsto en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 6. *Concurrencia y exclusión de otros convenios colectivos.*

1. El presente convenio colectivo modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra a todos los convenios colectivos, excepto a los convenios de empresa, que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este convenio colectivo. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse con carácter general a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas a las que se refiere el ámbito de aplicación de este convenio.

2. No obstante lo establecido anteriormente, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo sectorial continuarán siendo de aplicación hasta el término inicial pactado por las partes.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal a la entrada en vigor del presente convenio.

Las condiciones más beneficiosas establecidas en los convenios de empresa o convenios de procedencia, existentes a la entrada en vigor de este convenio sectorial, se mantendrán en sus propios términos sin que puedan ser objeto de negociación en su ámbito siempre que concurran con las materias reservadas al convenio sectorial.

Artículo 8. *Cláusula de absorción y compensación.*

Las condiciones de trabajo generales de este convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen incrementos económicos en todos o algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos (conceptos salariales y extrasalariales) establecidos con carácter general en este convenio.

Artículo 9. *Comisión paritaria.*

1. Creación: Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, con carácter preceptivo.

2. Sede: La sede de la Comisión Paritaria estará domiciliada en la sede de ATEDY, sita en la calle San Bernardo, número 22, 1.º, Madrid.

3. Composición: La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por un máximo de ocho miembros, cuatro en representación de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio y cuatro representantes de las organizaciones empresariales firmantes. Podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de Asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

4. Estructura: Tendrá carácter central y único para todo el Estado español de acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos. La Comisión Paritaria podrá recabar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

5. La Comisión Paritaria podrá crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

6. La comisión paritaria tendrá su primera reunión, en los dos meses siguientes a la firma del presente convenio, siendo su orden del día la constitución de la misma.

7. La convocatoria de las reuniones de la comisión será propuesta por escrito por mayoría de cualquiera de las partes, con una antelación de, al menos, cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día. Si a la reunión no asistiesen la totalidad de sus miembros se celebrará media hora más tarde en segunda convocatoria, siempre que estén presentes o expresamente representados, al menos, un miembro de cada una de las partes a que se refiere el artículo 1.1 del presente convenio.

8. En la primera reunión se elegirá, de entre sus miembros, un secretario, que tendrá como funciones principales: realizar la convocatoria de las reuniones y redactar las propuestas de actas y su custodia una vez aprobadas y firmadas. Su elección, así como su destitución, se llevará a cabo por unanimidad de los miembros de la comisión y su mandato, salvo cese o dimisión, será coincidente con la vigencia del convenio colectivo.

9. Los acuerdos se adoptarán siempre por unanimidad de los miembros presentes y se exigirá la concurrencia de una representación de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio. Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán la misma fuerza de obligar que el convenio colectivo.

Artículo 10. *Funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria.*

10.1 Funciones: Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. La interpretación y aplicación del Convenio.

2. El análisis y, en su caso, negociación de mutuo acuerdo sobre temas específicos del sector a petición de cualquiera de las partes sobre:

A) Seguridad e higiene en el trabajo.
B) Seguimiento de los planes de igualdad.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Actuación en procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con ocasión de conflictos colectivos sobre interpretación del Convenio, previamente a la remisión del asunto a la jurisdicción social.

5. Homologar, y legitimar todas las tablas salariales, bien sean de ámbito nacional o inferior.

6. Intervención en los procedimientos de descuelgue, de conformidad con lo establecido en el artículo 12.

7. Aprobar aquellos reglamentos que fueran necesarios para su correcto funcionamiento.

8. Establecer la lista de mediadores y árbitros para la solución de los conflictos de que se habla en el presente convenio.

9. Fomentar y difundir entre las partes y el conjunto de la sociedad, la utilización de mediadores y árbitros como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

10. Acordar en un plazo de seis meses la lista de mediadores y árbitros, la cual será remitida a las Autoridades competentes para conocimiento y difusión en el Boletín Oficial correspondiente.

11. Crear Subcomisiones para tratar temas subsectoriales y provinciales concretos si ambas partes están de acuerdo. Estas Subcomisiones habrán de regirse por las mismas normas generales de la Comisión Paritaria.

12. Participar en la solución de conflictos surgidos en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del Estatuto de los

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Trabajadores mediando entre las partes y, en caso de desavenencia en la mediación, instando el correspondiente procedimiento arbitral.

13. Adaptar el contenido del presente convenio a posibles modificaciones de la legislación vigente.

14. Competencia para acordar los términos en los que deberá aplicarse la bolsa de horas establecida en el artículo 29, en ausencia de representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

15. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entienda necesarios para la mejor comprensión y solución del problema.

16. La comisión podrá recabar, por vía de ampliación cuanta documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto ofrecerá un plazo al proponente que en ningún caso excederá de cinco días hábiles.

10.2 Procedimiento de la Comisión Paritaria:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación las centrales sindicales o la patronal.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en el máximo de ocho días.

2. Procederá a convocarla, indistintamente, cualesquiera de las partes que la integran.

3. Solamente entenderá de las consultas sobre interpretación del convenio, y propuestas de mediación y arbitraje, que se presenten a la misma a través de algunas de las organizaciones firmantes.

Procedimiento de interpretación. Los conflictos sobre interpretación del presente Convenio se someterán al dictamen de la Comisión Paritaria de interpretación, como trámite previo a su remisión a la jurisdicción.

Procedimiento de mediación:

1. En aquellos supuestos establecidos en el Convenio y cuando las partes en conflicto lo decidan, la Comisión Paritaria intervendrá directamente o a través de mediadores designados al efecto, para instar a los rivales a que solucionen su discrepancia a través de un acuerdo.

2. Propuesta la mediación por las partes en litigio o, siendo procedente por establecerlo así el Convenio, cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria designará dos árbitros que formarán el colegio mediador, presidido por el miembro de más edad y ejerciendo las labores de Secretario, el más joven.

3. Constituido el colegio, serán convocadas las partes en conflicto, a quienes se oirá sucesivamente y tantas veces como lo requiera el colegio mediador, que les instará a que alcancen un acuerdo.

4. Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación.

5. La Comisión Paritaria podrá acordar seguir un procedimiento de mediación diferente al descrito en los puntos anteriores, incluso asumiendo directamente el papel de colegio mediador.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Procedimiento de arbitraje:

1. Las partes enfrentadas en un conflicto, podrán acordar que sea dirimido por medio del arbitraje de la Comisión Paritaria o de árbitros designados al efecto por ésta.
2. El pacto de solución arbitral se remitirá a la Comisión Paritaria quien podrá asumir directamente la resolución del conflicto o bien encomendarlo a uno o varios árbitros.
3. En el supuesto de encomendarse el conflicto a varios árbitros, se constituirá un colegio a semejanza de lo previsto para la mediación.
4. Las partes enfrentadas expondrán sus posiciones por escrito al órgano arbitral quien, para instruirse mejor en la cuestión, podrá convocarlas a una sesión oral.
5. La resolución que, en su caso, emita el órgano arbitral, la refrendará la Comisión Paritaria.

Procedimiento en materia del artículo 29. La Comisión paritaria se reunirá con carácter de urgencia una vez recibida la solicitud remitida por la empresa, debiendo resolver la misma en un plazo máximo de 8 días desde la recepción de la solicitud.

Artículo 11. *Adhesión al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

Las partes firmantes del convenio pactan adherirse al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) o en su caso al que le sustituya en cada momento.

Artículo 12. *Normas de concreción del régimen legal de inaplicación convencional.*

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva delconvenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del presente convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectarse en las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicarse el convenio.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

1. Procedimiento. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado, ya sea de este convenio, ya sea de distinto ámbito.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas o una vez finalizado el período de consultas, las partes podrán remitir a la Comisión Paritaria del presente convenio el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos de dar curso al arbitraje, será la propia Comisión Paritaria la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente, notificando a ambas partes dicha circunstancia.

De acuerdo con lo anterior, el Laudo arbitral se dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

En caso de ausencia de solución de la discrepancia, las partes acudirán a los órganos legalmente establecidos.

CAPÍTULO III

Régimen de trabajo. Contratación laboral

Artículo 13. *Forma del contrato.*

1. Como norma general el contrato de trabajo se formalizará por escrito y antes del inicio de la prestación laboral.

2. En el contrato de trabajo se hará constar como contenido mínimo los siguientes elementos: Identificación de las partes contratantes; localización geográfica y denominación, en su caso, del centro de trabajo al que queda adscrito el trabajador, domicilio de la sede social de la empresa; grupo, nivel o categoría profesional, especialidad, oficio o puesto de trabajo al que se adscriba al trabajador, retribución total anual inicialmente pactada y el convenio colectivo aplicable. Una vez registrado o comunicado el contrato en la oficina pública, se entregará copia al trabajador.

Artículo 14. *Período de prueba.*

1. Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual y con respeto, en su caso, a los límites previstos en normas legales indisponibles, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

Grupo 1: 6 meses.
Grupos 2 y 3: 3 meses.
Grupo 4: 2 meses.
Grupo 5: Técnicos y empleados, 2 meses. Operarios, 15 días laborables.
Grupos 6 y 7: 15 días laborables.

2. Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Periódicamente se informará al comité de empresa o a los delegados de personal del número de trabajadores que no han superado el período de prueba.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, con una duración mínima de un mes y máxima coincidente con la fecha de conclusión del período de prueba, si su duración fuere superior a un mes, momento en el que cualquiera de las partes podrá proceder a la extinción del contrato.

5. No obstante lo anterior, la interrupción podrá extenderse hasta un máximo de seis meses en el supuesto en el que la situación de incapacidad temporal derive de accidente de trabajo ocurrido en el lugar de trabajo, por lo que no se aplicará esta vía de ampliación del período de interrupción a los casos de accidente «in itinere», ni de enfermedad profesional.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 15. *Modalidades de contratación laboral.*

Las empresas afectadas por este convenio podrán utilizar cualquier modalidad de contrato de trabajo previsto en la legislación vigente.

Artículo 16. *Contrato de trabajo para la realización de una obra o servicio determinado.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores podrá utilizarse esta modalidad contractual para la ejecución de las siguientes actividades o trabajos:

A) Trabajos de mantenimiento, obras o averías de carácter estructural, no habitual.

B) Aquel pedido o fabricación para el suministro a una obra suficientemente identificada e indeterminada en su finalización que, por sus características diferentes de los pedidos o fabricaciones habituales, suponga una alteración respecto al ritmo o programas normales de producción.

2. La utilización de esta modalidad contractual requerirá en todo caso, la confección de una copia básica del contrato, que además del contenido que las copias básicas del contrato han de reunir con carácter general, expresarán, necesariamente; la causa objeto del contrato, las condiciones de trabajo previstas en el mismo, la especificación del número de trabajadores que se prevea intervendrán en la obra o servicio, el grupo o categoría profesional asignado al trabajador y la duración estimada de la obra o servicio. De dicha copia básica se dará traslado dentro de los plazos legales a los representantes de los trabajadores.

3. La duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio, sin que pueda superar, en ningún caso, los tres años a duración del contrato será la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio.

4. Los contratos por obra o servicio determinado se presumirán celebrados por tiempo indefinido cuando se refleje de forma inexacta o imprecisa la identificación y objeto de los mismos, y resulte por ello difícil la comprobación o verificación de su cumplimiento, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Artículo 17. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses, dentro de cada período de dieciocho meses.

2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. *Contratos formativos.*

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursadas. Los convenios colectivos de ámbito inferior, podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito inferior habilitados para ello podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificación de profesionalidad objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o certificación de profesionalidad objeto de la cualificación profesional asociada al contrato.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

La retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al 60 o al 75 % durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación en los supuestos previstos en la legislación vigente.

La duración mínima del contrato podrá ser de seis meses y la máxima será de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Las empresas procederán a designar el tutor vinculado al contrato que desarrollará las funciones de seguimiento, coordinación y comunicación, de conformidad con lo establecido en la legislación y normativa reglamentaria en vigor.

Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25 % del total de la jornada se dedicará a formación durante el primer año, siendo del 15 % durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el equivalente al 75 %, 85 % y 95 % del salario establecido para el grupo profesional para el que fuera contratado, o en su defecto grupo profesional VI, de las tablas salariales provinciales que le fueran de aplicación, adjuntas como Anexo IV, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

Mientras subsista el complemento extra salarial, este se percibirá en régimen de igualdad con respecto al resto de trabajadores.

Artículo 19. *Preaviso de la extinción del contrato de trabajo.*

1. En los casos de contratos de duración determinada superior a un mes, el empresario deberá notificar al trabajador su decisión extintiva con una antelación de, al menos, siete días naturales, salvo que la duración sea superior a un año, en cuyo caso el plazo de preaviso no podrá ser inferior a quince días naturales.

2. El empresario no viene obligado a respetar el referido plazo de preaviso cuando la extinción del contrato se realice por no superación del período de prueba establecido en el mismo.

3. La omisión por el empresario del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a percibir una cantidad equivalente a los salarios correspondientes al plazo, total o parcialmente, incumplido, que deberá serle abonado en unión de los conceptos que integran la liquidación por extinción del contrato de trabajo.

4. Debido a la posible existencia de dificultades empresariales para la búsqueda de un sustituto en los casos de extinción por voluntad del trabajador, no fundada en una justa causa, el trabajador deberá respetar un plazo de preaviso no inferior a los plazos que se reflejan a continuación según su grupo profesional:

Niveles 2 y 3: 1 mes.
Niveles 4 a 7: 15 días.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores, estos plazos podrán ampliarse hasta un máximo de dos meses de duración en los supuestos en que concurra una especial dificultad para la cobertura del puesto de trabajo afectado.

5. El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al empresario a percibir una cantidad equivalente a los salarios que correspondan al plazo, total o parcialmente, incumplido.

Artículo 20. *Fomento a la contratación indefinida.*

Las partes consideran deseable el fomento del empleo estable y de calidad y, por ello, buscarán el mayor desarrollo y extensión de la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente convenio. En tal sentido, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, celebrados durante la vigencia del presente convenio, podrán transformarse en contratos indefinidos, con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecidos en la normativa legal vigente en cada momento y con acceso a las medidas de fomento que para cada uno de los supuestos en la misma se determinen.

Artículo 21. *Indemnización por extinción de contratos temporales causales.*

La extinción, por llegada de término, de los contratos temporales de obra o servicio determinado, eventuales y los de formación, da derecho al trabajador a una indemnización equivalente al importe de 15 días de salario real por año de duración efectiva del contrato temporal extinguido, calculándose prorrateadamente si la duración fuera inferior a un año.

Artículo 22. *Contrato de relevo.*

Con objeto de favorecer el relevo generacional y la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a formalizar contratos de relevo en aquellos puestos de trabajo que objetivamente sea posible, de conformidad con los términos previstos en la legislación general vigente.

Artículo 23. *Planes de igualdad.*

1. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En las empresas de más de 250 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. La elaboración e implantación de planes de igualdad será recomendable para las demás empresas, en colaboración con la representación legal de los trabajadores.

3. Los planes de igualdad en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

4. El plan de igualdad constará de un diagnóstico de la situación de la empresa, definición de objetivos en materia de igualdad, programación y puesta en marcha de actuaciones concretas para la consecución de los objetivos fijados y su seguimiento y evaluación.

5. Comisión paritaria. Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del plan de igualdad se constituirá una comisión formada por los representantes de la empresa y de los trabajadores.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y al menos, dos veces al año.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

6. Se creará una comisión para la igualdad. El objetivo de esta comisión será analizar el seguimiento del cumplimento y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y normas de desarrollo y las previstas en el presente convenio para promover el principio de igualdad y no discriminación.

Todo ello sin perjuicio de la plena autonomía de las empresas y de la representación legal de sus trabajadores para negociar, acordar y desarrollar planes y políticas de igualdad que se regirán por lo establecido en sus correspondientes ámbitos.

CAPÍTULO IV

Clasificación por grupos profesionales

Artículo 24. *Criterios generales.*

1. El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir en cada grupo diversas especialidades profesionales con distintas funciones.

2. La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En el caso de concurrencia habitual en un trabajador de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de la actividad superior, siempre y cuando esta no sea circunstancial. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores afectados por este convenio general serán adscritos a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio, que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en «tres divisiones funcionales» definidas en los siguientes términos:

Técnicos: Esta división funcional engloba a todos los trabajadores cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejado estudios con titulaciones superiores o medias.

Empleados: Esta división funcional se compone del personal que por su formación y/o experiencia, realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas.

Operarios: En esta división funcional se encuentra el personal que, por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

5. Los factores que determinan la clasificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

El encuadramiento de los trabajadores dentro de la estructura profesional y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes:

I. Conocimientos. Se considerará, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

Este factor puede dividirse en dos subfactores:

A) Formación. Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación práctica. Este subfactor, también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

B) Experiencia. Este subfactor determina, para una persona de capacidad media, y poseyendo la formación específica señalada en el párrafo anterior, la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

II. Iniciativa. Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas de ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de anticipar soluciones a los mismos, eligiendo aquella que se considere más apropiada.

III. Autonomía. Factor que deberá tener en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices, pautas o normas en la ejecución de sus funciones, valorando la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento. Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

IV. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado:

a) Dificultad en el trabajo. Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Habilidades especiales. Este subfactor determina las habilidades que se requieren para determinados trabajos, como pueden ser esfuerzo físico, destreza manual, buena visión, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

c) Condiciones de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

V. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados. Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. Para valorar se tiene en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

b) Capacidad de interrelación. Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos con otras personas, de dentro y de fuera de la empresa para conseguir los resultados deseados.

VI. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.
b) Naturaleza del colectivo.
c) Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Por tanto, aplicando los factores anteriores, se consiguen siete grupos profesionales numerados del 1 al 7 cuyas características son las siguientes:

Grupo 1.

Definición: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñan puestos directivos. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalente, como mínimo, a estudios universitarios de grado superior completados con una suficiente experiencia profesional y una amplia formación específica en el puesto de trabajo o a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia suficiente en su sector profesional.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Director técnico director producción otros puestos de dirección en áreas técnicas.

Empleados:

Director administración.
Director financiero.
Director comercial.
Director marketing.
Director RR.HH.
Otros puestos de dirección en áreas no técnicas.

Relación de actividades y tareas: En general las correspondientes a los integrantes del comité de dirección.

Grupo 2.

Definición: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía,

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen unas responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes, como mínimo, a estudios universitarios de grado medio completado con una formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Jefes/responsables: fábrica, producción, mantenimiento, laboratorio/calidad, seguridad/PRL/medio ambiente.
Facultativos de minas.
Otros puestos de jefatura en áreas técnicas.

Empleados:

Jefe administración.
Jefe comercial.
Jefe compras.
Jefe personal.
Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.
Operarios.
Encargado general.

Relación de actividades y tareas:

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.
Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.
Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación o de la totalidad del proceso.
Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos e incluso de todos los procesos técnicos.
Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.
Responsabilidad de la explotación sobre el conjunto de servicios de proceso de datos.
Análisis de sistemas de informática.
Responsables de la red de ventas.

Grupo 3.

Definición: Funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas que, aun sin suponer la exigencia de la máxima responsabilidad en el mando, requieren en su desarrollo contenido prominentemente de carácter intelectual frente a los de carácter físico o manual y/o de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente, como mínimo, a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Técnico control calidad.
Técnico prevención RR.LL.
Ingenieros fábrica.

Empleados:

Técnico comercial.
Técnico superior departamento (informática, financiero, logística, administración, etc.).
Oficial 1.ª Administración.
Delineante 1.ª
Otros puestos técnicos.
Operarios.
Encargado sección (mantenimiento, producción, almacén, logística, cantera, etc.).
Encargado/jefe turno/línea.

Relación de actividades y tareas:

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones informáticas.

Actividades con responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, logística, cantera, servicios o administración, o del conjunto de todas ellas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos de una empresa.

Inspeccionar o supervisar la red de ventas.

Grupo 4.

Definición: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estado organizativo menor. Tareas que requieren en su desarrollo contenidos de carácter intelectual y/o manual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, que se ejecutan con autonomía dentro del proceso productivo establecido.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional segundo grado, complementada con una experiencia suficiente en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos:

Analista 1.ª Laboratorio.
Empleados.
Oficial 2.ª Administrativo.
Técnico medio departamento (informática, financiero, logística, RR.HH., etc.).
Delineante 2.ª
Operarios.
Mezclador.
Hornero de cal.
Hornero de horno intermitente de yeso.
Palista 1.ª/Operario de retroexcavadora de 1.ª

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Electricista de 1.ª
Mecánico de 1.ª
Electromecánico.
Cabecero co1 y co2.
Coordinador de equipo.
Conductor vehículos mayor de 7.500 kg.
Operador sala control.
Barrenero/artillero.

Relación de actividades y tareas:

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos, y determinaciones de laboratorio realizadas con un nivel bajo de supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de delineación.

Tareas de traducción, corresponsalía, mecanografía y teléfono con dominio de, al menos, un idioma extranjero.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los colaboradores y confeccionar estados, balances, costes, previsiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, hidráulica, neumática, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, mecánicos, electromecánicos, etc., con capacidad que permita resolver todos los requerimientos de su especialidad.

Actividades que incluyan tanto la realización material así como la supervisión y coordinación de actividades que puedan ser secundadas por varios trabajadores de un grupo profesional igual o inferior.

Conductores de camiones de gran tonelaje, mayor de 7.500 kg, ocupándose de su mantenimiento y funcionamiento y reparación de averías que no requieren elementos de taller.

Palistas cuyo manejo de maquinaria implica responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

En las plantas de cales atendiendo a su especificidad técnica los mezcladores, horneros de cal, barreneros y artilleros.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto.

Funciones de control y regulación complejas en los procesos de producción que generan descarbonatación y regularidad en la transformación química del producto.

Grupo 5.

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores que los desempeñan comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Analistas 2.ª
Empleados:

Auxiliar Administrativo.
Vendedor.
Técnico base de departamento (puesto para junior en el que se está en formación durante 24 meses).
Operarios.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Mecánico de 2.ª
Electricista de 2. º
Triturador/machacador/molinero.
Hidratador.
Hornero de horno continuo de yeso.
Ayudante hornero de cal.
Operador plantas auxiliares.
Aplicador de yeso.
Cabecero de placa.
Responsable línea de encajado.
Operarios de: Mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas.
Conductor camión hasta 7.500 kg.
Carretillero.
Palista 2.ª

Relación de actividades y tareas:

Actividades de ofimática con capacidad suficiente para alcanzar una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correctas.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos, realizando propuestas de contestación.

Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto, del movimiento diario.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades normales del oficio, como soldadores, ferrallistas, modelistas, mecánicos, electricistas, etc.

Funciones de control y regulación en los procesos de producción que generan transformación de producto. Se incluyen en estas funciones y dentro de este grupo los operarios de productos auxiliares y de productos complementarios relacionados con el sistema de instalación de la placa de yeso.

Tareas de regulación y control que se realizan indistinta y polivalentemente en diversas fases y sectores del proceso de fabricación con conocimientos adecuados y suficientes de cada uno de sus puestos.

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos complejos en su manipulación y que implica, con supervisión, la responsabilidad en su mantenimiento y funcionamiento.

Carretillero es el profesional (operario) que prevalentemente maneja carretillas y se ocupa de su mantenimiento, repostaje y funcionamiento. Asimismo, gestionan y realizan la recepción, distribución de los albaranes y la preparación de pedidos.

En la fabricación de placas de yeso los operarios de mixer, cizalla, bordes, cartón, bundler, apiladora, calcinación y almacén de mineral, secadero, pastas y plantas auxiliares.

Se incluyen en este grupo aquellas personas que desempeñan su puesto con base en la titulación universitaria o formación profesional legalmente reconocida o convalidada y sin la experiencia necesaria para desarrollar sus funciones sin supervisión. Son personas de reciente incorporación a la compañía o al puesto. El período máximo de permanencia de un trabajador como técnico base será de 24 meses a contar desde la fecha de incorporación al puesto. Una vez transcurrido este tiempo y en función de su desempeño el trabajador podrá promocionar a uno de los dos siguientes puestos técnico medio o técnico superior.

Grupo 6.

Definición: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a enseñanza secundaria o formación profesional de primer grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Puestos de trabajo:

Técnicos: Auxiliar laboratorio.
Empleados:

Operarios.
Moldeador manual.
Ensacador de máquina automática.
Paletizador automático de prefabricado de escayola.
Operario de tabique.
Rascador y repasador de prefabricados.
Ayudante hornero de yeso.
Ayudante de hidratador.

Relación de actividades y tareas:

Actividades en máquinas con un alto nivel de automatismo con requerimientos medios en su manipulación.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación y funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, como soldadores, ferrallistas, modelistas, electricistas, etc., con capacidad suficiente para realizar las actividades básicas del oficio.

Tareas realizadas en el manejo de máquinas sencillas que no estén encuadradas en grupos superiores y en una única fase o sector de fabricación.

Grupo 7.

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con cierto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación. Asimismo se incluyen operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios o conocimientos y experiencia adquiridos en el desempeño de su profesión.

Puestos de trabajo:

Empleados:

Almacenero.
Conserje.
Vigilante.
Operarios.
Auxiliar/ayudante de fábrica.
Auxiliar/ayudante de almacén.
Operario de embalaje y flejado.
Ensacador manual.
Calador.
Operario de fabricación de prefabricados de escayola.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Operario de plantas auxiliares.
Personal de limpieza.

Relación de actividades y tareas:

Trabajos en máquinas de procesos productivos, con requerimientos simples y sencillos en su manipulación, o auxiliares de dichos procesos que requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
Quienes utilicen de forma accesoria, carretillas, grúas o similares de manejo sencillo.
Trabajadores que se inician en la práctica de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
Actividades elementales de laboratorio que consisten en la correcta preparación de material de análisis.
Funciones de recepción y expedición que no exijan cualificación especial.
Trabajos de verificación de la producción.
Actividades manuales en tareas no especializadas.
Operaciones de carga y descarga manuales.
Tareas de limpieza.

Disposiciones comunes.

Como parte integrante de la descripción de todos los puestos de trabajo se hallan las siguientes consideraciones:

1) Cumplir con las normas de seguridad del área donde desarrollen las funciones inherentes al puesto de trabajo, todo ello encuadrado dentro de las políticas de seguridad de cada empresa. La seguridad, no implica trabajos auxiliares, sino que va implícita en la descripción misma del puesto de trabajo. Cualquier trabajador tiene la obligación de colaborar en estas labores, incluso en cuestiones no directamente vinculadas con su puesto de trabajo, cuando las necesidades o urgencias lo requieran.
2) Cumplir los partes de control de trabajos propios del puesto de trabajo.
3) El sistema de clasificación previsto en el presente convenio no supone la obligación de las empresas de tener cubiertas todas las plazas o puestos en él consignados, ni limita la creación de nuevos perfiles profesionales según las necesidades de cada empresa.
4) Las descripciones funcionales incluidas en cada grupo, o puestos de trabajo son una declaración escrita basada en el análisis de las tareas y las responsabilidades del puesto y no suponen una enumeración cerrada de las funciones que se realizan.

Condiciones más beneficiosas. Si como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional, se tuviera que asignar a un trabajador a un grupo profesional inferior al nivel o categoría que tenía reconocida, se le respetará la permanencia en el grupo con correspondencia en el nivel o categoría anterior que ostentaba y ello con el carácter de condición personal más beneficiosa y seguirá desempeñando las mismas funciones que realizaba hasta la fecha de asignación.
Concentración de niveles salariales en un único grupo. Cuando en un grupo profesional coincidan dos o más niveles salariales, se considerará salario mínimo del grupo el correspondiente al nivel inferior.
Compensación y absorción. Las cantidades salariales generadas en su caso por posibles reclasificaciones podrán ser absorbidas y compensadas todas las remuneraciones de carácter salarial homogéneas que el trabajador venga percibiendo. No tendrán esta condición las primas de producción, destajos y tareas, es decir, complementos de calidad o cantidad, sean estos fijos o variables.
La absorción y compensación sólo se podrá efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o extrasalarial y en cómputo anual.
Valoración de puestos de trabajo y promoción profesional. Las partes signatarias de este acuerdo, constituirán una comisión al objeto de establecer los criterios objetivos de

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

valoración de puestos de trabajo y promoción profesional derivados de la aplicación del sistema de clasificación profesional.

Esta comisión se constituirá al mes siguiente de la publicación en el boletín oficial del estado del V convenio colectivo de yesos, cales y sus prefabricados, debiendo tener finalizados sus trabajos antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Período de adaptación. Para aquellas empresas que dispongan de un sistema de clasificación profesional propio y vigente, no será obligatoria la adaptación al nuevo modelo establecido en el anexo II pudiendo continuar con su sistema de clasificación propio o el que puedan decidir de mutuo acuerdo la empresa y la representación legal de los trabajadores en cada caso.

Para las demás empresas se estará a lo dispuesto, a efectos orientativos, en el anexo II, en el que se incluye una tabla resumen de la clasificación profesional.

CAPÍTULO V

Régimen de movilidad

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

1. Traslados:

1.1 El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique (artículo 40 E.T.).

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado el trabajador podrá optar por:

A) Aceptar el traslado con derecho a percibir las compensaciones económicas que se establecen en este precepto. En este caso, el trabajador, asimismo, si estuviese disconforme con la decisión empresarial, sin perjuicio de la ejecutividad del traslado, dentro del plazo de veinte días hábiles desde la notificación empresarial podrá impugnarla en vía judicial, por el cauce procesal previsto en la ley reguladora de la jurisdicción social (artículo 138).

B) Extinguir el contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

1.2 El trabajador objeto del traslado percibirá una compensación económica por los gastos de viaje de él y de su familia, y de muebles y enseres, y una cantidad equivalente a cinco dietas por cada miembro de la familia que convivan con el trabajador que se trasladen con él. Asimismo percibirá una indemnización compensatoria equivalente, el primer año del traslado, al 35 % de sus percepciones salariales anuales brutas que tenga reconocidas el trabajador en el momento que se produzca el traslado con exclusión del cómputo de horas extraordinarias, y del 20 % sobre el mismo módulo salarial de cálculo el segundo y tercer año de vigencia de la medida de cambio de lugar de trabajo. En el supuesto de que antes de transcurridos tres años desde el traslado se extinguiese el contrato por causa imputable al trabajador, en lo que se refiere a esa última indemnización compensatoria, sólo tendrá derecho a percibir la parte proporcional a la anualidad en la que se produzca la desvinculación definitiva del trabajador. Podrá disfrutar además, del permiso establecido en este convenio colectivo para los casos de traslado de domicilio.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

El abono efectivo de la primera indemnización se efectuará en el momento de aceptación fehaciente del traslado por parte del trabajador.

El resto de las indemnizaciones previstas para el segundo y tercer año de traslado se abonarán en el momento de cumplirse los doce meses y veinticuatro meses respectivamente, del traslado.

1.3 Las normas previstas en los apartados anteriores no serán de aplicación en los supuestos siguientes:

A) Cuando el traslado se realice dentro del mismo término municipal.

B) Cuando entre el centro en el que prestaba sus servicios y el nuevo lugar de trabajo exista una distancia inferior a 50 km.

C) Cuando entre el lugar de residencia habitual del trabajador y el nuevo centro de trabajo exista una distancia inferior a 50 km.

2. Desplazamientos:

2.1 Ante la concurrencia de las causas objetivas previstas en el E.T. (artículo 40.4) el empresario podrá efectuar desplazamientos de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta a la de su domicilio habitual y tengan una duración inferior a un año.

2.2 Las empresas designarán libremente a los trabajadores que deban desplazarse cuando el destino no exija pernoctar fuera de casa o cuando existiendo esta circunstancia no tenga duración superior a tres meses.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, las empresas propondrán el desplazamiento a los trabajadores que estimen idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto que por este procedimiento no cubrieran los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas, observando las siguientes preferencias para no ser desplazado:

A) Representantes legales de los trabajadores.

B) Disminuidos físicos y/o psíquicos.

2.3 La decisión empresarial de desplazamiento que implique pernoctar fuera de su domicilio deberá ser notificada respetando los plazos de preaviso que se señalan a continuación, que deberá realizarse por escrito cuando el desplazamiento sea superior a quince días:

24 horas cuando sea de duración inferior a 15 días.

48 horas cuando sea de duración superior a 15 días e inferior a 90 días.

5 días laborables cuando sea superior a 90 días.

No se exigirá el requisito del preaviso cuando el desplazamiento venga motivado por la producción de siniestros o daños en el lugar de trabajo.

2.4 En los desplazamientos superiores a tres meses que no permitan pernoctar en su domicilio, las empresas y los afectados convendrán libremente las fórmulas para que los trabajadores puedan regresar a su domicilio periódicamente, que podrán consistir en la subvención de los viajes de ida y regreso en todos o parte de los fines de semana, adecuación a las jornadas de trabajo para facilitar periódicas visitas a su domicilio, concesiones de permisos periódicos, subvenciones del desplazamiento de sus familiares, etc. En los supuestos de no alcanzarse acuerdos en esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días añadiéndose, incluso, a las vacaciones anuales.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

2.5 El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en el centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como si se tratase de horas extraordinarias, pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria vigente en el nuevo centro.

2.6 El trabajador desplazado mantendrá el derecho a percibir la misma retribución que tenía reconocida en el momento en que se produzca el cambio de lugar de trabajo si ésta fuese superior a la vigente en el nuevo centro, a excepción de los complementos funcionales si las circunstancias justificativas de dicho complemento no concurren en el nuevo puesto de trabajo. Percibirá además, las dietas y gastos de viaje que procedan.

2.7 Cuando el trabajador desplazado que pudiera pernoctar en su domicilio habitual empleara con los medios ordinarios de transporte más de 45 minutos en cada uno de los desplazamientos de ida y vuelta, el exceso se le abonará a prorrata del salario convenio, salvo que en la actualidad ya viniera consumiendo más de 45 minutos, en cuyo caso sólo se le abonará el exceso sobre ese tiempo.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 27. *Tiempo de trabajo y de descanso.*

1. Jornada anual: La duración máxima de la jornada anual durante los años de vigencia del presente convenio será de 1.740 horas anuales.

2. Tiempo de trabajo: Tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquél durante el cual se encuentre el trabajador en su puesto de trabajo.

No se consideran tiempos de trabajo efectivo los empleados para el descanso «del bocadillo» de la jornada así como el necesario para la percepción de haberes. No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas existentes sobre esta materia, a la entrada en vigor del presente convenio general.

3. Descanso: Cualquiera que fuere la distribución de la jornada máxima, anualmente computada conforme al apartado anterior, se ha de observar el régimen de descansos mínimos obligatorios –diario y semanal– previsto en la legislación vigente, sin que a ello obste la posible utilización irregular de la jornada o el establecimiento, a nivel de cada empresa, de los correspondientes turnos para mantener ininterrumpido el proceso productivo.

4. Calendario laboral: En el ámbito de cada empresa se establecerá anualmente el correspondiente calendario laboral mediante convenio o acuerdo con los representantes de los trabajadores. En dicho calendario figurará la correspondiente distribución de la jornada máxima anual, así como el respeto a los descansos mínimos obligatorios, en los términos legalmente establecidos. El calendario laboral de cada año deberá confeccionarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del calendario de fiestas estatales, autonómicas y locales. Asimismo deberá figurar adecuadamente expuesto en cada centro de trabajo, para general conocimiento.

5. Reducción de jornada por razón de guarda legal: Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación a las parejas de hecho. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 28. *Distribución de la jornada y régimen de turnos.*

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.

2. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior, con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

3. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

4. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que correspondería a una distribución regular, el exceso le será abonado en su liquidación con un incremento del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria.

5. Las empresas podrán, asimismo, establecer la distribución de la jornada en los procesos productivos continuados durante las 24 horas del día, mediante el sistema de trabajos a turnos, sin más limitaciones que el previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o, en ausencia de representación, y para las modificaciones que afecten a una pluralidad de trabajadores, con la aprobación de la comisión paritaria, previa audiencia de los trabajadores afectados y posterior comunicación a la autoridad laboral. Cuando la decisión empresarial implique modificación sustancial de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del E.T.

Artículo 29. *Bolsa de horas.*

Alternativamente a lo dispuesto en el artículo anterior, las empresas podrán adaptar su capacidad productiva a los imprevistos que se pueda originar, disponiendo de una bolsa de horas equivalente de hasta 174 horas del citado calendario anual, variando la distribución de la jornada inicialmente establecida a los efectos de distribuirla dentro de la jornada anual de trabajo efectivo, debiendo determinarse por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo afectado o en su caso cuando sean varios los centros de trabajo por acuerdo de una única comisión representativa integrada por los representación legal de los trabajadores de dichos centros en proporción al número de trabajadores que representen hasta un máximo de 13 miembros, elegidos por y entre ellos. El acuerdo tendrá que contemplar los siguientes extremos:

El periodo de preaviso, que será como mínimo de cinco días.

La mayor o menor realización de jornada diaria y semanal, respetando en cualquier caso los descansos diarios y semanales legalmente exigidos.

La utilización de la bolsa de horas fuera de la jornada ordinaria semanal prevista en el calendario anual.

La forma en la que debe realizarse la compensación por exceso o por defecto.

En ausencia de representantes legales de los trabajadores corresponderá a la comisión paritaria del Convenio la competencia para acordar sobre los anteriores extremos que resolverá con carácter urgente según las normas que se pacten para su funcionamiento.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

1. Es voluntad de las partes contribuir al desarrollo de políticas de fomento del empleo. En esta dirección la utilización de las horas extraordinarias debe tener un tratamiento excepcional y su compensación preferentemente será en tiempo de descanso, que implica, por propia naturaleza, tratar de evitar la ampliación de la jornada normal en su proyección anual.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias el exceso del tiempo efectivo de trabajo que supere la jornada máxima del convenio vigente o en la empresa si fuere inferior. Estarán excluidas de su régimen de voluntariedad las horas que deban realizarse por razones de prevención o reparación de siniestros u otros daños extraordinarios.

3. El exceso de horas trabajadas se podrá compensar en metálico o en tiempo de descanso. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y un complemento en metálico del 50 por 100 del valor de la hora ordinaria. El exceso de jornada compensada en descanso en el período indicado no se computará dentro del límite de las horas extraordinarias, fijado en un máximo de ochenta horas al año. Cuando, por causas imputables al empresario, dentro del período de cuatro meses el trabajador no haya podido disfrutar del descanso compensatorio, se retribuirán como horas extraordinarias, en un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

4. Cuando se opte expresamente por la compensación económica se abonará, como mínimo, un 150 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Artículo 31. *Vacaciones.*

1. Duración y retribución: Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días laborables, con la salvaguarda de que en todo caso el trabajador viene obligado a cumplir de manera efectiva la jornada máxima ordinaria en cómputo anual.

2. Se entienden por días laborables los que corresponden a la distribución de la jornada del trabajador.

3. Los días de vacaciones serán retribuidos con arreglo a lo establecido en la tabla salarial aplicable en cada caso y, en su defecto, a la media de las remuneraciones salariales ordinarias devengadas en los últimos noventa días trabajados inmediatos a la fecha de inicio de su disfrute.

4. Devengo e interrupción de las vacaciones: Las vacaciones se devengan por años naturales de servicios prestados a la empresa, computándose también los días no trabajados por causa no imputable al trabajador. El primer año de servicios, de no ser completo, dará lugar a una duración proporcional de período vacacional. En el supuesto de que un trabajador, habiendo disfrutado de las vacaciones correspondientes a todo el año natural, extinguiese su contrato sin haber cubierto el período de devengo exigido, se le deducirá del importe de la liquidación la cantidad equivalente a la retribución correspondiente a los días de vacaciones de exceso que hubiere disfrutado de manera anticipada.

5. Calendario de disfrute: Las vacaciones son de disfrute anual y obligatorio, estableciéndose por la empresa y la representación de los trabajadores la planificación de los períodos y fechas más convenientes para todos, así como su posible fraccionamiento, en cuyo caso, uno de aquellos deberá ser, como mínimo, de doce días laborables continuados. La empresa hará público el calendario de vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

6. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

7. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, todo ello de conformidad con la legislación vigente y la jurisprudencia aplicable.

Artículo 32. *Permisos.*

1. Régimen jurídico de los permisos: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a los permisos retribuidos que a continuación se señalan, previo aviso, salvo acreditada urgencia, y posterior justificación documental.

2. Supuestos de permiso retribuido: Se establecen los siguientes supuestos de permisos retribuidos:

A) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales, disfrutables con inmediatez, anterior o posterior, a la fecha de celebración.

B) Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la población de residencia en distancia superior a 100 kilómetros, el plazo será de cuatro días.

C) Por fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad: Un día natural para asistencia al entierro.

D) Por el tiempo necesario para realizar exámenes en centros de enseñanza oficial.

E) Por traslado de domicilio dentro de la provincia, dos días; y cuatro si es fuera de ella.

F) Para el cumplimiento indispensable de un deber inexcusable de carácter público y personal, durante el tiempo que se precise, salvo que pudiera cumplirse fuera del horario de trabajo, siempre que no dé lugar a la excedencia forzosa prevista en el artículo siguiente. Dentro de este supuesto se incluye expresamente el tiempo indispensable para la renovación del carné de conducir, DNI y NIE.

G) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de parto múltiple.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con objeto de ampliar el permiso por maternidad a la finalización de éste. La opción por las diferentes alternativas corresponderá siempre a la persona trabajadora titular del derecho, que podrá acogerse a cualquiera de ellas aun habiendo optado inicialmente por otra.

H) Por matrimonio de hijos, hermanos, padres y familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, un día laborable ampliable a dos días naturales más si hay desplazamiento en los términos del apartado b).

I) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera o médico especialista.

J) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

K) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

L) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, todo ello de conformidad con la legislación aplicable.

M) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral. Por ello y para posibilitar una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género se garantizan los siguientes derechos:

Derecho a la reducción de la jornada laboral (artículo 37.7 ET).

Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo (artículo 37.7 ET).

Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo (artículo 40.3 bis).

Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 45.1 n).

Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo (artículo 49.1 m).

El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados (artículo 55.5 b).

No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género (artículo 52.D).

Con el mismo fin, se establecen las siguientes medidas adicionales:

Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo.

Flexibilidad para la concesión de préstamos o anticipos.

Facilitar atención integral (física y psicológica) para las víctimas de violencia de género.

Facilitar información sobre medidas y recursos disponibles (públicos y de empresa) para la protección de las víctimas de violencia de género.

Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales serán consideradas como permisos retribuidos.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

3. Extensión del régimen de permisos a parejas de hecho: En materia de permisos y licencias se extenderá el régimen jurídico aquí establecido, y a cualquier efecto, a las parejas de hecho, con independencia de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que se acredite fehacientemente la convivencia por un período continuado mínimo de, al menos, los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

La convivencia se entenderá suficientemente acreditada mediante la presentación de la certificación del registro de parejas de hecho, un certificado de empadronamiento común o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite la situación de pareja de hecho conviviente.

4. Permisos no retribuidos: Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas anteriormente, la dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que estime preciso. No obstante lo establecido en el párrafo anterior, a la vista de las circunstancias concurrentes la empresa podrá no descontar del salario, en todo o en parte, lo correspondiente al tiempo no trabajado.

CAPÍTULO VII

Excedencias

Artículo 33. *Régimen jurídico de las excedencias.*

1. Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En estos supuestos, el trabajador excedente, conserva tan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

2. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

A) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

B) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años (con posibilidad de disfrute fraccionado) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

3. Excedencia forzosa: La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical, si el ámbito territorial de las funciones de este último es local o superior.

El excedente deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si no se hace dentro de ese plazo.

4. Excedencia sindical: Los afiliados a cualquiera de los sindicatos firmantes de este convenio que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia forzosa de carácter sindical cuando su organización sindical proceda a su designación o elección, para ocupar un cargo de dirección sindical en los órganos de gobierno provinciales, autonómicos o nacionales de cualquiera de las organizaciones federadas a las federaciones sindicales firmantes. La duración de la excedencia será igual al tiempo que dure el cargo que la determina, teniendo el trabajador excedente la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuar la comunicación en dicho plazo, perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo y lugar de trabajo donde viniera prestando servicios antes de producirse la excedencia forzosa.

5. Disposiciones comunes para cualquier tipo de excedencia.

A) La relación de parentesco requerida para el cuidado de familiares se entenderá de aplicación también a las parejas de hecho, en los términos previstos en el artículo anterior.

B) La situación de excedencia, cualquiera que fuere el tipo y la causa, no afectará a la duración de los contratos previstos en los artículos 11, 12 y 15 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Modificaciones normativas en materia de excedencia: La comisión paritaria a la que se refiere el artículo 9 del presente convenio, hará un seguimiento de todas las modificaciones normativas que se produzcan en relación con lo regulado en el presente artículo, con especial atención a lo referido a las excedencias por cuidado de hijos y familiares. Si fuera necesario para la mejor aplicación y comprensión del régimen de excedencias, la comisión paritaria adoptará los acuerdos que considere necesarios.

CAPÍTULO VIII

Régimen retributivo

Artículo 34. *Derechos económicos del trabajador.*

1. Retribución salarial: Los trabajadores afectados por este convenio percibirán como retribución por sus servicios profesionales y por los tiempos de descanso equiparados al de trabajo efectivo, las cantidades señaladas, en dinero o en especie, en las tablas salariales reflejadas en este convenio colectivo, o en el contrato de trabajo si el salario pactado fuese superior.

2. Conceptos extrasalariales: Asimismo tendrán derecho, en los términos que en cada caso se pacte, a las percepciones económicas extrasalariales que se establezcan en concepto de compensaciones, indemnizaciones o asignaciones asistenciales y cuya causa no sea remunerar el trabajo efectivamente prestado.

Artículo 35. *Estructura salarial.*

En defecto de lo que en convenio o acuerdo colectivo de empresa se disponga, la estructura salarial constitutiva de la contraprestación empresarial tendrá la siguiente composición:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, integrando a todos los conceptos retributivos que no tengan estricto carácter y causa de alguno de los complementos salariales.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

B) Complementos salariales: Retribuyen aspectos o circunstancias no valoradas a través del salario base e integrables dentro de los siguientes conceptos:

Personales: Valoran condiciones profesionales del trabajador no tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

De puesto de trabajo: Es la parte de la retribución que compense la presencia en el puesto de trabajo de circunstancias especiales, tales como incrementos por penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquinas, vuelo, turnos, trabajo nocturno o cualquier otro que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma especial de realizar su actividad profesional. Este complemento es de carácter funcional por lo que, salvo pacto en contrario, no tendrá carácter consolidable. El derecho a su percepción exige, además, que previamente esté previsto legal o convencionalmente.

Por calidad o cantidad de trabajo: Tales como primas, incentivos, comisiones, pluses de asistencia o asiduidad, horas extraordinarias, o cualquier otro que el trabajador deba percibir por razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De vencimiento periódico superior al mes: Tales como las pagas extraordinarias, o la participación en beneficios. En cualquier caso las gratificaciones extraordinarias serán las que se reflejan en los anexos de tablas salariales o las que correspondiesen por convenio o pacto de empresa.

En especie: Tales como ayudas de comida, vivienda o cualesquiera otras aportaciones empresariales que no tengan naturaleza extrasalarial y no hayan sido tenidas en cuenta en la determinación del salario base.

Mediante convenio de empresa o pacto colectivo, se determinará, además del tipo concreto de complemento a establecer, su importe económico y el carácter consolidable o no del mismo. En cualquier caso el plus de nocturnidad será equivalente, al menos, al 25 por 100 del salario base.

Artículo 36. *Supresión del complemento de antigüedad.*

Ver anexo III al presente Convenio.

Artículo 37. *Tablas salariales.*

1. La retribución salarial fijada con carácter general en este convenio se refleja en el cuadro de tablas salariales de referencia, las cuales se anexan al presente convenio como anexo IV.

2. El marco retributivo será el siguiente:

a. Año 2015, se aplicarán las tablas salariales provinciales establecidas en el anexo IV, sobre las cuales ya se ha aplicado un incremento equivalente al 0,4 % respecto a las tablas provinciales vigentes hasta el 31 de diciembre de 2014.

b. Año 2016, se aplicará un incremento equivalente al 0,8 %, sobre las tablas vigentes en ese momento.

c. Año 2017, se aplicará un incremento equivalente al 1,3 %, sobre las tablas vigentes en ese momento.

3. La actualización de las tablas salariales deberá realizarse antes del 1 de enero del año en cuestión.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 38. *Salario mínimo garantizado.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4.3 del convenio colectivo para los convenios de empresa, el salario mínimo garantizado en el sector para el año 2015, tras la aplicación de un incremento equivalente al 0,6 %,respecto al salario mínimo garantizado vigente a 31 de diciembre de 2014, es el siguiente:

Niveles	Año 2015
II	17.622,31
III	17.301,99
IV	16.981,06
V	16.660,87
VI	16.339,67
VII	16.019,19
VIII	15.697,71
IX	15.377,35
X	15.056,16
XI	14.722,87

2. El importe del Salario Mínimo Garantizado establecido en el punto primero, se le aplicará en los años 2016 y 2017, el siguiente régimen de incrementos:

a. Durante el año 2016, se aplicará un incremento equivalente al 1 %.
b. Durante el año 2017, se aplicará un importe equivalente al 1,4 %.

3. Las cantidades que se abonan, cualquier que sea su denominación en concepto de pluses extra salariales, serán equivalentes al 8 % del salario mínimo interprofesional vigente.

Artículo 39. *Cláusula de adecuación salarial.*

Las empresas afectadas por este convenio sectorial, en el correspondiente proceso de adaptación de su estructura retributiva y de señalamiento de importes económicos a los distintos conceptos, procederán al establecimiento de las cláusulas de absorción y compensación a que se refiere el artículo 26.5 de la ley del Estatuto de los Trabajadores, así como, en su caso, al establecimiento de la correspondiente cláusula de garantía «ad personam».

Artículo 40. *Pago del salario y otros derechos económicos.*

1. La liquidación y pago del salario, así como de otras percepciones económicas que procedan, se hará documentalmente mediante recibo de salarios o vía electrónica en la forma ajustada a la normativa vigente, debiendo figurar todos los conceptos devengados por el trabajador debidamente especificados, quedando prohibido, por lo tanto, todo pacto retributivo por salario global.
2. El salario se abonará por períodos mensuales vencidos, dentro de los cuatro primeros días hábiles de cada mes siguiente a su devengo. El pago o firma de recibos que acrediten éste se efectuará durante la jornada de trabajo y en el centro donde se preste el servicio.
3. Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financiera, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.
4. El trabajador, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.
5. En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

1. Se considerarán como faltas leves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

C) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

D) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

E) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

F) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

G) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

B) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

C) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

D) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

E) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.

F) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, en especial, las relativas a las normas de seguridad e higiene, la no-utilización de equipos individuales, la negativa a recibir acciones formativas en materia de prevención de riesgos, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

G) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

H) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

I) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

J) La embriaguez habitual en el trabajo.

K) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

L) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

M) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

N) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

O) El uso extraprofesional de internet y correo electrónico de la empresa puesto a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados.

P) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

A) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

B) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

C) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera personas dentro de las dependencias de la empresa.

D) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

E) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

F) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

G) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

H) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

I) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

J) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

K) El acoso sexual.

L) La reiteración en la no utilización de los equipos de protección individual y en la desobediencia o incumplimiento de las órdenes e instrucciones en materia de prevención de riesgos, cuando hayan sido debidamente advertidas.

M) Las derivadas de los apartados 1, d) y 2, l) y n) del presente artículo.

N) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

O) La reiteración en el uso indebido del internet y correo electrónico puestos a disposición por la empresa a los trabajadores para el desempeño de sus funciones, si el uso de los mismos estuvieran limitados.

Artículo 43. *Sanciones.*

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

A) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
B) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
C) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, sin que ello impida la aplicación de los criterios de reincidencia establecidos para la graduación de las faltas.

CAPÍTULO X

Representación colectiva y derechos sindicales

Artículo 44. *Representación unitaria de los trabajadores en la empresa.*

El comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a recibir información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes.
Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no-discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en el presente artículo.

Artículo 45. *Proceso electoral. Candidatos.*

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de 3 meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal y como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Crédito horario.*

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

Centros de hasta 100 trabajadores: Veinte horas.
Centros de 101 a 250 trabajadores: Veinticinco horas.
Centros de 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
Centros de 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
Centros de 751 en adelante: Cuarenta horas.

El crédito de horas mensuales retribuidas de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, podrá ser acumulable a cualquiera de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Dicha acumulación podrá computarse por períodos de hasta tres meses.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Para que pueda operar la acumulación prevista en el párrafo anterior será requisito indispensable el que se preavise de tal decisión a la empresa con una antelación mínima de 15 días naturales. A tal efecto se identificará, previamente, el trabajador o trabajadores que ceden sus horas sindicales y el representante o representantes a los que se les acumulan las horas cedidas. De no observarse tal plazo la acumulación requerirá acuerdo entre las partes.

No se contabilizarán dentro del crédito de horas anteriormente señalado, el tiempo empleado en reuniones convocadas por la dirección de la empresa ni el de los desplazamientos para asistir a dichas reuniones, así como el tiempo empleado en la negociación de convenios, cuando la empresa esté afectada por el ámbito de dicho convenio.

El crédito de horas fijado podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares determinadas por el sindicato a que pertenezcan, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia.

Artículo 47. *Competencias de los representantes legales de los trabajadores.*

Los comités de empresa o los delegados de personal, según proceda, desarrollarán en sus respectivos ámbitos de representación, las competencias y funciones de información -activa y pasiva-, de consulta y de negociación, según cada supuesto legalmente previsto, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 64 de la ley del Estatuto de los Trabajadores y demás leyes que resulten de referencia en materia de participación de los trabajadores en la empresa.

Asimismo, recibirán información previa respecto de todo despido objetivo que se pretenda efectuar por la dirección de las empresas respectivas.

Además ejercerán labor de vigilancia respecto de la calidad de la docencia, la efectividad de la formación profesional y la capacitación de los trabajadores en la empresa.

Artículo 48. *Derecho de reunión.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas vinculadas a organizaciones sindicales, no pertenecientes a la empresa, que vayan a asistir a la asamblea. Cuando, por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de 48 horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y la duración previsible.

Con carácter excepcional, se reconoce a los trabajadores el derecho a celebrar durante la jornada de trabajo asambleas informativas con una duración máxima de una hora en cómputo anual.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 49. *Comité intercentros.*

En todas aquellas empresas que cuenten con más de un centro de trabajo podrán constituirse comités intercentros como órgano centralizado de representación de los trabajadores. Su creación se producirá por mayoría de los comités de empresa o delegados de personal existentes en diversos centros de trabajo o líneas departamentales en que se estructure la unidad empresarial.

El comité intercentros estará compuesto por un máximo de 13 miembros y un mínimo de cinco.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según el resultado electoral considerados globalmente.

El comité intercentros tendrá atribuida, a nivel de empresa, la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.

El comité intercentros regirá su actuación mediante el reglamento de funcionamiento que él mismo diseñe, reuniéndose, al menos, una vez al año.

Las empresas que perteneciendo a un mismo grupo económico se dediquen a alguna de las actividades a las que se extiende el presente convenio colectivo, podrán acordar con los representantes de los trabajadores la creación de un comité intercentros para todas las empresas del grupo.

Artículo 50. *Representación sindical en las empresas.*

En las empresas que cuenten con una plantilla superior a 100 trabajadores cualquiera que fuera la clase de su contrato, la representación de la sección sindical del correspondiente sindicato que cuente, al menos, con el 10 por 100 de representatividad será ejercida por un delegado sindical, en los términos previstos en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto. El número de delegados sindicales será de dos cuando la plantilla excediere de 500 trabajadores.

El sindicato que acredite suficiente representación indicará a la empresa el nombre de su delegado, quien deberá ser trabajador de la propia empresa o centro de que se trate y, a ser posible, miembro electo del órgano de representación unitaria correspondiente.

La empresa, una vez acreditado el delegado sindical, reconocerá al citado delegado sindical su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

En el desempeño de su representación sindical, el delegado sindical que no sea representante elegido por los trabajadores gozará de idénticas garantías y derechos de información que los representantes unitarios, siendo sus competencias las previstas en la legislación o normas que la desarrollen.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos con implantación en la empresa o centro de trabajo tendrán derecho a la utilización de un tablón de anuncios y, además, la de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, siempre que el centro de trabajo reúna las condiciones adecuadas de espacio.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a los distintos sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual, la cuota sindical correspondiente a dichos trabajadores.

Las empresas efectuarán las detracciones mencionadas, salvo indicación expresa en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Artículo 51. *Funciones y derechos del delegado sindical.*

Recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo, en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la dirección de la empresa.

Asistir a las reuniones del comité de empresa del centro de trabajo y comité de seguridad e higiene en el trabajo, con voz y sin voto.

Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley y el presente convenio a los miembros del comité de empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Participación en las negociaciones de los convenios colectivos: A los delegados sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada directamente por el convenio colectivo del que se trate.

Reunirse, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, con los trabajadores de ésta afiliados a su sindicato.

Insertar comunicados en los tablones de anuncios, previstos a tal efecto, que pudieran interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores del centro.

Los delegados sindicales, siempre que no formen parte del comité de empresa, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en iguales términos y contenido que los contemplados en el artículo «representación de los trabajadores» de este convenio.

CAPÍTULO XI

Prevención de riesgos laborales/ salud laboral

Condiciones generales.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgos y de accidentes en las empresas, del fomento de la información y del impulso de la formación de los trabajadores y sus representantes.

La integración de la prevención de riesgos en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica activamente a todos ellos y supone la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Igualmente, la implicación activa de los trabajadores, los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas es uno de los elementos fundamentales para que la integración de la prevención sea una realidad efectiva.

Como consecuencia de ello, complementariamente a lo dispuesto legalmente para el desarrollo de las normas sobre prevención de riesgos laborales, se tendrá en cuenta lo dispuesto en los preceptos que integran este capítulo.

Artículo 52. *Comisión paritaria de seguridad y salud laboral.*

Se constituye la comisión paritaria de seguridad y salud laboral de ámbito estatal que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y, Metal y por Construcción y Afines de UGT

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Federación de Industrias (MCA UGT) y cuatro de la representación empresarial (ATEDY y ANCADE) firmantes de este convenio.

La sede de la comisión paritaria de seguridad y salud laboral, estará domiciliada en ATEDY, sita en la calle San Bernardo, número 22, 1.º, Madrid

La Comisión paritaria tendrá su primera reunión, en los dos meses siguientes a la firma de este convenio, siendo su orden del día la constitución de la misma.

Las normas de funcionamiento de la misma se establecerán a través del correspondiente reglamento, que se aprobará por sus miembros de manera unánime en la primera reunión tras la firma de este acuerdo. En el ámbito sectorial del presente convenio, podrá desarrollar las siguientes funciones, sin que ello afecte al régimen de obligaciones que en materia preventiva corresponde a las empresas:

Se encargará de desarrollar, efectuar el seguimiento e interpretar los contenidos del presente capítulo.

Proponer la realización de estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, daños de la salud e implantación de la actividad y gestión preventiva en el ámbito sectorial.

Elaborar propuestas de planes de formación específicos en materia preventiva.

Proponer criterios para la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención, la organización de la prevención, la vigilancia de la salud, los planes de formación y los sistemas de información.

Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar la solicitud de ayudas económicas ante instituciones y fundaciones públicas y privadas para desarrollar planes de actuación.

Mediar en la empresa que así lo solicite en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Cuantas otras funciones relacionadas con la prevención de riesgos en el sector que sean acordadas de manera unánime por los miembros de la propia comisión.

Para el desarrollo de las actividades previstas, las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Ante el planteamiento por alguna de las partes de un procedimiento de conflicto colectivo que tenga relación con la materia regulada en este capítulo y previamente al inicio de un procedimiento administrativo o judicial, se informará con todo detalle a esta comisión acerca de las circunstancias que concurren y del fondo de la cuestión planteada. La comisión emitirá un dictamen proponiendo, en su caso, las distintas posibilidades que se puedan considerar para evitar el conflicto.

Durante el plazo de un mes la comisión podrá recabar de las partes la documentación, análisis, estudios que considere conveniente al objeto de valorar con la debida objetividad las circunstancias que concurran en el caso y emitirá el correspondiente dictamen. El plazo de un mes podrá ampliarse, previa comunicación a las partes afectadas, cuando la gravedad o complejidad de la cuestión planteada así lo aconseje.

Una vez notificado a las partes el dictamen con las conclusiones en su caso adoptadas para evitar el conflicto, se deja a la voluntad de las partes la aceptación de las mismas o el planteamiento del procedimiento de conflicto colectivo de conformidad con la legislación vigente en la materia.

Artículo 53. *Organización preventiva.*

Todo centro de trabajo, en función de la correspondiente evaluación de riesgos, se dotará de una planificación de la actividad preventiva, en la que se incluirá personal de la propia empresa o, en su caso, ajeno a la misma con formación suficiente, para ejecutar las prescripciones de la misma, así como para hacer efectiva la integración de la actividad general de la empresa con la de los servicios de prevención de que esta se dote. Los representantes legales de los trabajadores serán consultados en la elaboración, seguimiento y evaluación de resultados de la planificación.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

En el ámbito de la prevención de riesgos, la empresa tendrá en cuenta la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

A) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

B) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

C) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la LPRL.

D) Que se ha previsto una adecuada gestión de mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

E) Que se han previsto medidas adecuadas para eliminar los peligros y minimizar los riesgos, para alcanzar los objetivos fijados por la legislación laboral.

F) Que la estructura, dedicación de personal, los medios a disposición de los órganos de prevención y los medios económicos, son adecuados y suficientes para la actividad preventiva.

G) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la LPRL.

H) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores en relación con los riesgos específicos concurrentes.

I) Que se han previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

J) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

La planificación de la actividad preventiva deberá contemplar las incidencias relevantes sobre seguridad y salud que se produzcan en el centro de trabajo, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, deberán indicarse, dentro de la programación anual, las acciones provisionales a implantar en el período.

Todo puesto de trabajo con riesgo de exposición a agentes químicos o físicos, deberá ser evaluado habiéndose informado previamente a los delegados de prevención para facilitarles su presencia.

En el supuesto de que una empresa considere necesario sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riego grave e inminente, deberá comunicarlo previamente al delegado de prevención o Comité de Seguridad y Salud, en su caso.

Artículo 54. *Derechos y obligaciones de los trabajadores. Vigilancia de la salud.*

Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de protección y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz de acuerdo con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

El trabajador estará obligado a seguir y cumplir las directrices que se deriven de la formación e información que reciba de la empresa. De una manera general, el trabajador deberá cumplir las obligaciones que recoge el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar y prevenir posibles daños originados por los riesgos derivados del trabajo. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud.

Se realizará un reconocimiento médico específico al momento del ingreso y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar, así como los reconocimientos periódicos y puntuales que se deriven de la actividad preventiva. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Cuando el trabajador finalice su relación laboral y así lo solicite, recibirá una copia de su historial personal al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. El empresario mediará para facilitar la entrega de la mencionada copia cuando la empresa cuente con servicio de prevención ajeno.

En el manejo de los datos de los reconocimientos médicos se velará por la confidencialidad de los mismos y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en lo que se refiere a los problemas que afectan a la plantilla. Se hará especial hincapié en las enfermedades de carácter común o profesional que afecten al conjunto de la plantilla.

Artículo 55. *Formación en materia de prevención.*

Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

Nivel específico por oficios:

1. Técnicas preventivas de oficio y función.
2. Medios, equipos y herramientas.
3. Interferencias en actividades.
4. Derechos y obligaciones.

Duración del módulo: 20 horas.

Nivel básico general:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Primeros auxilios y planes de emergencia.

Duración del módulo: 10 horas.

La formación podrá impartirse por el servicio de prevención de las empresas, propio o concertado, por trabajadores con nivel de cualificación en prevención de riesgos de nivel intermedio o superior, o por cualquier otra entidad especializada y homologada. Todo ello con cargo tanto a recursos propios de la empresa como provenientes de subvenciones a programas formativos.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 56. *Delegados de prevención.*

A) Los delegados de prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa), salvo que por acuerdo mayoritario de dichos representantes elijan a aquel trabajador del centro que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención.

B) En lo que se refiere a sus competencias y facultades, así como a todo lo relacionado con garantías y sigilo profesional, se estará a lo previsto en los artículos 36 y 37 de la ley 31/1995.

C) Asimismo, estos delegados de prevención tendrán el mismo crédito horario que el delegado de personal o comité de empresa para el desempeño de sus funciones y su formación.

Formación-Objetivos.

En cumplimiento de sus obligaciones preventivas, la empresa facilitará a los delegados de prevención y componentes del Comité de Seguridad y Salud en el trabajo un curso equiparable al nivel básico de 30 o 50 horas según lo previsto en el reglamento de servicios de prevención y en función de la actividad desarrollada en cada centro de trabajo. Los objetivos de este tipo de formación serán:

A) Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de acción preventiva integrada.

B) Promover las actuaciones preventivas básicas y efectuar su seguimiento y control.

C) Realizar evaluaciones elementales de riesgos.

D) Colaborar en la evaluación y control de los riesgos generales y específicos de la empresa.

E) Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios.

F) Cooperar con los servicios de prevención.

Los cursos serán financiados por la empresa, debiendo ir dirigidos a facilitar las actividades propias de los delegados de prevención. Los cursos deberán ser consultados con el comité de salud y seguridad, siendo impartidos por organismos oficiales, asociaciones empresariales o sindicales o por otras entidades homologadas por la correspondiente autoridad laboral, con la participación de los representantes de los trabajadores en la planificación de las actividades formativas.

Las empresas facilitarán información a los trabajadores de las cuestiones medioambientales, con especial referencia a las relacionadas con el ámbito de la actividad preventiva. La información se dará a los delegados de prevención o a los trabajadores designados por los representantes de los trabajadores, a los que será de aplicación lo establecido en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se referirá a:

Circunstancias que supongan un cambio significativo del entorno de los puestos de trabajo y que signifiquen una modificación sustancial de los riesgos medioambientales para los trabajadores, así como las medidas adoptadas para resolverlas.

De las situaciones anómalas que se produzcan en el centro de trabajo relacionadas con el medioambiente y de las medidas adoptadas para resolverlas.

Acuerdos y decisiones que las autoridades competentes adopten respecto al centro de trabajo relacionados con estos aspectos, así como los efectos y medidas a concretar en cada momento.

Desarrollo legislativo autonómico, nacional o comunitario sobre medio ambiente.

La representación de los trabajadores podrá proponer iniciativas tendentes a la mejora de la situación medioambiental.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 57. *Comité de Seguridad y Salud.*

En los centros de trabajo donde existan más de cincuenta trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, formado como mínimo por dos delegados de prevención nombrados de entre los delegados de personal e igual número de representantes de la empresa.

En la documentación a que se refiere el artículo 23 de la LPRL. se adjuntarán, formando un todo con la misma, las decisiones del Comité de Seguridad y Salud con indicación de su fecha de adopción, ámbito de actuación y tiempo de implantación. Se acompañarán también, las observaciones que los representantes de los trabajadores estimen oportunas. Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud se realizarán trimestralmente y, de forma excepcional, ante la concurrencia de hechos graves en el plazo de 24 horas, a solicitud de cualquiera de las partes que lo constituyen. En los centros de trabajo donde no hubiese obligación de constituir Comité de Seguridad y Salud, se programarán obligatoriamente reuniones periódicas cada tres meses con los delegados de prevención.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio médico, podrán asistir a las mismas si las partes lo consideran oportuno, con voz pero sin voto y con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

Artículo 58. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

1. La empresa tiene la obligación de velar por la higiene del medio de trabajo, disponiendo los elementos individuales o colectivos apropiados en función de las características del lugar de trabajo.

Es parte fundamental de la política de prevención de riesgos en las empresas el dotar a los trabajadores de la ropa de trabajo adecuada para las funciones a desarrollar, tanto en la cantidad como en la calidad.

Por acuerdo entre la dirección de la empresa y los delegados de prevención o con los representantes de los trabajadores, se establecerá la periodicidad y tipo de prendas que deberá entregarse a los trabajadores, con un mínimo de dos entregas al año. Por otra parte, la empresa viene obligada a reponer de manera inmediata la prenda deteriorada.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, las empresas estarán obligadas a facilitar dos equipamientos de ropa de trabajo completos adecuados a la climatología y condiciones del trabajo y serán complementados con aquellas prendas que resulten necesarias para su refuerzo calorífico o impermeable (parcas, chalecos, gorras, guantes o manoplas, chubasqueros, botas de seguridad altas de goma). Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de calzado, manoplas u otro equipamiento, se dará traslado de la cuestión a la comisión mixta de salud laboral, que emitirá el oportuno informe.

El equipo necesario se entregará a los trabajadores de nueva contratación, al comienzo de su actividad.

El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

2. En aquellos trabajos que así lo requieran, se entregará a los trabajadores los correspondientes equipos de protección individual. Cuando, entre empresa y trabajador, surjan discrepancias sobre el uso de los mismos, se dará traslado de la cuestión al Comité de Seguridad y Salud o al delegado de prevención, que emitirán el oportuno informe.

Ante la presencia significativa de cualquier contaminante físico, químico o biológico detectado en la evaluación de riesgos, cuando los valores registrados sean próximos al límite ambiental de aplicación, aun cuando no se supere dicho límite, el empresario estará obligado a entregar los equipos de protección individual a aquellos trabajadores que así lo soliciten, haciéndose constar tal circunstancia. De igual forma, en el caso de que la dirección del centro de trabajo detecte un riesgo potencial que no esté recogido en la evaluación de riesgos del puesto podrá establecer eventualmente y previa consulta con los

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

delegados de prevención o Comité de Salud y Seguridad, los medios de protección necesarios hasta que se efectúe una nueva evaluación de riesgos.

Artículo 59. *Situaciones especiales de riesgo.*

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que se hace referencia en el artículo 26 de la LPRL. no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con derecho a reserva del puesto y solicitar la correspondiente prestación económica de la Seguridad Social. En tales supuestos, la empresa complementará dicha prestación hasta alcanzar el cien por cien de la base reguladora mientras dure dicha situación.

Cuando un trabajador fuera considerado por el servicio médico competente especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto de trabajo equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador podrá ser destinado a un puesto que podrá no corresponder a su grupo o categoría equivalente, compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Artículo 60. *Empresas contratistas, subcontratistas y empresas de trabajo temporal.*

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientas compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior, no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que dependen.

Sin perjuicio de las obligaciones de información y de coordinación impuestas por los artículos 24 y 28 de la LPRL., las empresas requerirán de las ETT, al momento de la puesta a disposición de los trabajadores de éstas, acreditación de los siguientes extremos:

Cualificación profesional del trabajador en misión.

Formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de carácter básico como de carácter específico al puesto de trabajo para el que ha sido solicitada la puesta a disposición de un trabajador.

Identificación del curso formativo: Denominación y módulo formativo; gabinete o institución que lo impartió y número de horas destinado a la citada acción formativa.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria

Artículo 61. *Indemnizaciones por incapacidad permanente y muerte.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo sectorial tendrán derecho a percibir indemnizaciones, que serán complementarias de las prestaciones de la seguridad social en su caso, cuando incurran en situación de incapacidad permanente o fallezcan por accidente o enfermedad, con independencia de la causa. La configuración de las contingencias de incapacidad permanente, en los grados de total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte y supervivencia, se regirán por las reglas de calificación y devengo previstas en la normativa de la seguridad social para las mismas, tanto se deriven de enfermedad o de accidente, sean comunes o laborales.

2. Sin perjuicio de lo que al respecto se prevea en los respectivos convenios de empresa, las indemnizaciones aquí establecidas tendrán, como mínimo, las siguientes cuantías:

a) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral: tres mensualidades del salario vigente a la fecha del hecho causante.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

b) En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, así como de muerte derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo: 42.000 euros.

3. En los supuestos de muerte, las indemnizaciones que procedan se abonarán a quien o quienes el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario en la correspondiente póliza y, en su defecto, al cónyuge, hijos, padres, hermanos y demás herederos legales, por este orden.

4. Para la adecuada garantía de las previsiones contenidas en el presente artículo, las empresas vienen obligadas, conforme a la Ley 30/1995, a formalizar las correspondientes pólizas de seguro con aseguradoras debidamente autorizadas o a través de cualquier otro medio de aseguramiento previsto legalmente.

Artículo 62. *Complementos empresariales de subsidios económicos de la seguridad.*

A) En situación de riesgo durante el embarazo: Las trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social, cuando éste proceda por encontrase en situación de riesgo durante el embarazo. El importe del complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente, mientras dure dicha situación subsidiada.

B) En situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a accidente de trabajo y a enfermedad profesional. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 de la base de cotización del mes anterior, sin incluir la parte de horas extraordinarias, ni la prorrata de las pagas extraordinarias, que se percibirán íntegras en sus fechas de pago a estos efectos.

C) En situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a un complemento empresarial sobre el subsidio económico de la seguridad social durante la situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común y/o accidente no laboral. El importe de este complemento consiste en garantizar el 100 por 100 del salario de tablas correspondiente. Este complemento empresarial se devengará en los procesos cuya duración supere los 21 días de baja, percibiéndose a partir del vigésimo primero de la baja formalmente acreditada, y sin que supere en ningún caso los dieciocho meses computados desde el día inicial de la baja. Asimismo este complemento empresarial sólo procederá cuando el índice colectivo de absentismo en el centro de trabajo al que pertenezca el trabajador que figura en situación de IT no supere el 2,5 por 100 en los 12 meses anteriores a la fecha de efectos del complemento solicitado.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se entenderá por absentismo la falta al trabajo por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral y será el resultado de la fórmula siguiente:

Absentismo = Horas de ausencia por IT derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del período considerado/Horas teóricas laborales del período considerado por el número de trabajadores de plantilla × 100

El índice de absentismo resultante será notificado mes a mes a los representantes legales o sindicales de la empresa; el incumplimiento de este trámite no liberará a la empresa del compromiso de complementar el subsidio de la seguridad social aunque su índice de absentismo sea superior al 2,5 por 100.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XIII

Reglas de usos de medios informáticos

Artículo 63. *Normas básicas sobre el uso de tecnologías de la información.*

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo, debiéndose hacer un uso razonable de los mismos por parte de los trabajadores.

En este sentido, los empresarios tienen el legítimo derecho de controlar el uso adecuado y razonable de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición de los trabajadores para el ejercicio de su actividad profesional, para ello podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos para comprobar la correcta utilización por parte de los trabajadores usuarios, a través de softwares de controles automatizados o similares. El acceso por parte del empresario a los sistemas telemáticos debe efectuarse garantizando el respeto a la privacidad y dignidad del trabajador.

Artículo 64. *Utilización de correo electrónico.*

Las empresas que faciliten la utilización de cuentas de correo electrónico a sus trabajadores, podrán limitar el uso de dichas cuentas para fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientes, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales. En este sentido, podrán establecer las normas y prohibiciones oportunas para evitar el uso extraprofesional del correo electrónico,

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en su caso en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 65. *Uso de Internet.*

1. Las empresas podrán regular el uso de Internet de aquellos trabajadores que sean usuarios de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas. Para ello, las empresas podrán limitar este acceso a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo del usuario, dentro y fuera del horario de trabajo.

2. Con independencia de la regulación que pueda hacerse en el seno de la empresa, no estará permitido el acceso a redes sociales con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, tipo Facebook o similares, así como el acceso a chats o similares. También podrán establecer la prohibición de acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

ANEXO I

Formación profesional

Las organizaciones firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores en el sector, y acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

En esta materia, las partes se remiten a cuanto se dispone en el Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo («BOE» de 11 de abril), por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 1. *Ámbito material.*

Quedarán sujetos al campo de aplicación de estas normas, todos los planes formativos cuyas actividades queden incluidas en el ámbito funcional del mismo en base a lo establecido en el artículo 1 del Real Decreto 395/2007.

Artículo 2. *Iniciativas a la formación.*

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo, así como las integradas en las de ámbitos inferiores y las empresas y trabajadores del sector podrán solicitar financiación para el desarrollo de las iniciativas de formación contempladas en el artículo 4 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, con los requisitos que se contienen en dicha norma y su orden de desarrollo.

Artículo 3. *Modalidades de formación y permisos individuales de formación.*

Las empresas podrán optar por cualquiera de las modalidades formativas contempladas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. artículo 8.º

No obstante, la empresa deberá someter a información de la representación legal de los trabajadores, y de no existir ésta, a la necesaria conformidad de los trabajadores afectados las acciones formativas que implante y que les afecten, de conformidad y en los términos previstos en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Se entiende por permiso individual de formación, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, apartado 3 del Real Decreto 395/2007, el que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del catálogo nacional de cualificaciones profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal, asimismo dichos permisos podrán ser utilizados para el acceso a los procesos que establezca la normativa reguladora del reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y de otros aprendizajes no formales e informales. En consecuencia, el número de horas de permiso concedido al trabajador para su formación podrá compensarlo la empresa con cargo a su crédito de formación para el empleo.

Para poder ser beneficiario de tales permisos individuales de formación, deben concurrir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

Trabajadores asalariados que prestan sus servicios en empresas privadas o entidades públicas empresariales que cotizan a la seguridad social en concepto de formación profesional, y hayan obtenido de la empresa la concesión de dicho permiso.

La formación a que se refieren los permisos individuales deberá estar reconocida por una titulación oficial, o mediante una acreditación oficial. Las acreditaciones oficiales son aquellas que estando previstas en la normativa estatal han sido expedidas por la administración competente y publicadas en el boletín oficial correspondiente. Las titulaciones oficiales son aquellas titulaciones que han sido emitidas por cualquier administración pública, publicadas en el boletín oficial del estado y con validez en la totalidad del estado español. Igualmente, se consideran incluidos los cursos universitarios que tengan la consideración de títulos universitarios propios por resolución de la junta de gobierno o consejo social de la universidad correspondiente. Las titulaciones oficiales pueden ser cursadas en centros públicos o centros privados, siempre que estos últimos estén homologados y autorizados por el ministerio competente en el ámbito de la Administración General del Estado o por los departamentos correspondientes en el ámbito de las comunidades autónomas que hubiesen asumido competencias al respecto.

La denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada y será comunicada al trabajador.

La formación deberá estar dirigida tanto al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del trabajador como a su formación personal.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante, se admitirá la parte presencial de las realizadas mediante la modalidad a distancia.

En cualquier caso, para la correcta interpretación y aplicación de los criterios precedentes, se tendrán a la vista las previsiones contempladas en los artículos 5 y 12 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 4. *Comisión paritaria sectorial de formación.*

A) Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 35 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, se constituye la comisión paritaria sectorial de formación de ámbito estatal, compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial firmantes de este convenio.

Estas organizaciones actuarán en la comisión paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y, en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

Duración y cese. Los miembros de la comisión paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente capítulo, pudiendo cesar en su cargo por:

a) Libre revocación de las organizaciones que los eligieron.
b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la comisión paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

Domicilio social: La comisión paritaria tendrá su domicilio social en el de la Asociación Técnica y Empresarial del Yeso (ATEDY), calle San Bernardo, número 22, 1 (28015 Madrid), pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el punto anterior. En concreto, las funciones de esta secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes con, al menos, siete días de antelación.
b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la comisión las solicitudes y consultas recibidas.
c) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
d) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdo de la comisión paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

Reuniones de la comisión paritaria sectorial. La comisión paritaria sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario una vez cada trimestre y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Para cada reunión las organizaciones elegirán de entre sus miembros un moderador.

El Secretario levantará acta de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias de la comisión paritaria sectorial las realizará la secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con siete días, al menos de antelación a aquel que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente, podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

En primera convocatoria, la comisión paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurran a la reunión, presentes o representados, las tres cuartas partes de la totalidad de miembros de cada una de las representaciones.

En segunda convocatoria, que se celebrará automáticamente media hora después de la primera. Bastará la asistencia personal o representación, de la mitad más uno de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la comisión paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

Adopción de acuerdos. Las decisiones de esta comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

B) Funciones. La comisión paritaria sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Intervenir en el supuesto de discrepancias surgidas en relación con lo dispuesto en el artículo 15.5 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

b) Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

c) Fijar criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial dirigida a los trabajadores.

d) Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el sistema nacional de clasificaciones de formación profesional y los centros de referencia nacional correspondientes a sus respectivos ámbitos.

e) Elaborar una memoria anual sobre la formación correspondiente a sus ámbitos.

f) Conocer de la agrupación de empresas en su sector prevista en el artículo 16.2.

g) Cualesquiera otras que le sean atribuidas por la normativa de desarrollo de este real decreto.

h) Se autoriza a la comisión paritaria sectorial de formación para que dicte cuantas normas resulten procedentes a fin de conseguir la óptima gestión de los recursos destinados a la formación profesional en el sector.

Artículo 5. *De los tiempos empleados en formación continua.*

Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la comisión paritaria sectorial para que ésta medie en la resolución del conflicto.

El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 40 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

Artículo 6. *De los recursos para la formación.*

La aplicación de lo regulado en este capítulo sobre formación continua queda supeditado a la existencia de disponibilidades presupuestarias.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO II

Tabla orientativa; Clasificación profesional del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
1	Director Producción. Director Técnico. Otros puestos de dirección en áreas técnicas.	Director Administración. Director Financiero. Director Comercial. Director marketing. Director RRHH y otros puesto de dirección en áreas no técnicas.	–	2 y 3
2	Jefes/responsables de: Fabrica. Producción. Mantenimiento. Laboratorio/calidad. Seguridad, PRL, MA. Jefe de cantera. Director Facultativo de Minas. Otros puesto de jefatura en áreas técnicas.	Jefes/Responsables de: Administración. Comercial. Compras. Personal. Otros puestos de jefatura en áreas no técnicas.	Encargado general.	4 y 5
3	Personal Técnico: Técnico control de calidad. Técnico PRL. Ingenieros de fábrica	Técnico superior departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Técnico comercial. Encargado de administración. Delineante. Otros puestos técnicos. Oficiales de primera Administrativos.	Encargado de sección: Mantenimiento. Producción. Almacén. Logística. Cantera, etc. Encargado/jefe de turno o línea.	6 y 7
4	Analista de 1.ª de laboratorio.	Técnicos Medios de departamento: Informática, logística, RRHH, administración, etc. Oficial 2.ª administrativo.	Mezclador. Hornero de cal. Hornero de horno intermitente. Operador de sala de control. Palista de 1.ª/ operario de retroexcavadora de 1.ª Conductor vehículos mayor de 7500 kg. Electricista de 1.ª Mecánico de 1.ª Barrenero/artillero Electromecánico Coordinador de equipo Cabecero CO1 y CO2	8
5	Analista de 2.ª	Vendedor Técnico base de departamento (puesto para juniors en el que se está en formación durante 24 meses antes de pasar a técnico medio o superior, según autonomía, responsabilidad, etc.). Auxiliar administrativo.	Conductor camión hasta 7500 kg. Palista de 2.ª Carretillero. Mecánico de 2.ª Electricista de 2.ª Triturador / machacador /molinero. Hidratador. Ayudante hornero de cal. Hornero de yeso. Operador plantas auxiliares. Aplicador de yeso. Cabecero de placa. Responsable línea encajado. Operario mixer. Operario cizalla. Operario bordes. Operario cartón. Operario bundler. Operario apiladora. Operario calcinación y almacén mineral. Operario secadero. Operario pastas.	9
6	Auxiliar laboratorio.	–	Ayudante hornero de yeso. Ayudante hidratador. Moldeador manual. Ensacador de máquina automática. Paletizador de máquina automática de prefabricados. Operario de tabiques. Rascador y repasador de prefabricados.	10

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Grupos	Técnicos	Empleados	Operarios	Nivel salarial
7	–	Almacenero. Conserje. Vigilante.	Personal de limpieza. Ensacador manual. Auxiliar/ayudante de fabrica. Auxiliar/ayudante de almacén. Operario de embalaje y flejado. Calador. Operario de fabricación de prefabricados de escayola. Operario de plantas auxiliares.	11

ANEXO III

Artículo 36. *Supresión del complemento de antigüedad.*

1. Acuerdos sobre la supresión del complemento de antigüedad.

Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo sectorial, al considerar que este complemento desvirtúa el principio general de a igual trabajo igual salario, es por lo que, garantizados los derechos económicos adquiridos y mediando compensación por las expectativas de derecho, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad con arreglo al siguiente texto y régimen jurídico:

1.º Las partes firmantes del presente convenio sectorial acuerdan la abolición definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos que, hasta el 30 de junio de 2003, se venía contemplando y aplicando en el ámbito sectorial a que se contrae dicho convenio.

2.º Como consecuencia del acuerdo anterior, asimismo ambas partes asumen, como contrapartida, los siguientes compromisos:

a) El mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento personal de antigüedad, estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 30 de junio de 2003. A este importe, así determinado, se adicionará, en su caso, el importe que se derive de redondear a un año completo la fracción temporal que supere la mitad del año en curso de adquisición de un nuevo tramo de antigüedad.

b) El importe de este complemento salarial «ad personam» no será revisable, ni absorbible ni compensable, extinguiéndose al momento de extinguirse el contrato de trabajo individual de cada trabajador que viniere percibiendo efectivamente el complemento de antigüedad a 30 de junio de 2003.

Para compensar la desaparición normativa del complemento de antigüedad, en los términos que precede, se establece un nuevo concepto retributivo, denominado Plus de Convenio Sectorial, sujeto al siguiente régimen jurídico:

1.º Regla general: El importe del plus de convenio sectorial estará determinado, a fecha de 1 de julio de 2003 y a salvo las excepciones que después se establecen, por el equivalente al 11 % del salario base anual de tablas. Este complemento o plus se aplicará a todos los trabajadores (con y sin antigüedad).

Este Plus se incorpora a tablas, sin que pueda ser objeto de absorción ni compensación, quedando afectado por las variaciones futuras que tengan las tablas a partir de enero de 2004 –o en el momento que proceda– a medida en que se vaya incorporando el contenido de la compensación El importe total de la compensación a que se contrae este plus será objeto de paulatina incorporación y abono, de modo que, fraccionado por cuatro, comenzará a abonarse su primera cuarta parte en enero del año 2004, aumentándose otra cuarta parte más cada año, hasta finalizar la incorporación y abono íntegros en enero del año 2007.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

No obstante, la aplicación de los plazos previstos en el párrafo inmediato anterior, así como en la letra a) de este apartado 2.º, podrá ser objeto de aplazamiento en el tiempo, en su conjunto, por las empresas individualmente consideradas, siempre que el inicio del proceso de supresión («foto fija para determinar el complemento "ad personam"») y de la incorporación a tablas y abono de la primera cuarta parte de la compensación se produzca dentro del tiempo de vigencia del presente convenio colectivo y mediando acuerdo entre la empresa y la representación legal o sindical de los trabajadores en la misma acerca del momento previsto como de inicio del proceso. A estos efectos, las empresas que se propongan retrasar el inicio del proceso de sustitución y compensación del complemento actual de antigüedad, deberán notificarlo a la correspondiente representación legal o sindical de los trabajadores dentro del segundo semestre del 2003.

2.º Excepciones:

Primera: Lo previsto en las letras a) y b) del presente apartado 2) de este artículo no afectará a todas aquellas empresas y/o provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieren suprimido el complemento de antigüedad por medio de acuerdo, pacto o convenio colectivo que sea distinto al acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad [Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996 (RCL 1996, 2892), «BOE» de 21 de noviembre de 1996], o que hubieren mejorado la compensación económica prevista en éste. En estos supuestos, la supresión de la antigüedad permanece en sus propios términos.

Segunda: En las provincias en las que, a 30 de junio de 2003, ya tuvieren suprimido el complemento de antigüedad en razón a lo que, al efecto, se dispuso en el acuerdo sectorial nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 6 de noviembre de 1996, «BOE» de 21 de noviembre de 1996), el importe del plus de convenio sectorial a que se refiere la letra b) del apartado 2 del presente artículo vendrá determinado por el 40 % de la diferencia existente entre la cantidad a que hubiere derecho de aplicarse la regla general prevista en este mismo artículo, menos el importe actual de lo percibido como compensación por la supresión efectuada al amparo de aquel acuerdo sectorial nacional. A la cantidad que así resulte le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación y abono gradual.

Tercera: En las provincias en las que existiere «tabla de antigüedad» propia, el importe del plus de convenio sectorial que se establece como compensación por la supresión del complemento de antigüedad efectuada por este convenio colectivo se determinará con arreglo a uno de los siguientes modos:

a) Si la base de cálculo de la antigüedad anual fuere de importe igual o superior al sesenta por ciento del salario base anual, el importe del plus de convenio sectorial será el equivalente al 11 % del salario base anual.

b) Si la base de cálculo de la antigüedad fuere de importe inferior al sesenta por ciento del salario base anual, el plus de convenio sectorial tendrá un importe inicial equivalente al 75 % de la diferencia que resulte, en cada caso, de restar al 11 % del salario base anual el 11 % de la respectiva base de cálculo de la antigüedad anualizada en la provincia de que se trate, sin que, en ningún caso, resulte inferior a 400 euros el importe del plus de convenio sectorial. Cualquiera que fuere el modo que resulte procedente en la determinación inicial del plus de convenio sectorial, a éste le será de aplicación el mismo régimen jurídico que se establece en la anterior regla general, sobre incorporación, abono gradual y actualización.

3.º Al objeto de una correcta aplicación de la compensación establecida en este artículo, las partes firmantes proceden de inmediato a identificar nominativamente qué provincias se adscriben a cada uno de los modos de determinación del compensatorio plus de convenio sectorial, debiendo incorporase la correspondiente lista en un anexo al texto articulado de este convenio. No obstante el contenido de dicha lista, cualquier error, omisión o alteración debidamente acreditados será objeto de análisis para su definitiva

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

incorporación en la cuantificación y concreción del plus de convenio sectorial, a incorporar en tablas a partir del 1 de enero de 2004, sin que ello sea óbice a la excepción prevista en el párrafo cuarto de la regla general antes referida.

Identificación nominativa de provincias, al objeto de aplicación del régimen compensatorio establecido en este convenio por la supresión del complemento de antigüedad:

A) Provincias que se acogen al supuesto general:

Almería.
Badajoz.
Burgos.
Cáceres.
Cantabria.
Ceuta.
Córdoba.
La Coruña.
Granada.
Huesca.
Jaén.
Las Palmas.
Lugo.
Madrid.
Melilla.
Murcia.
Pontevedra.
Sevilla.
Toledo.
Vizcaya.
Zaragoza.

B) Provincias que se acogen a la Excepción Primera:

Alicante.
Ciudad Real.

C) Provincias que se acogen a la Excepción Segunda:

Albacete.
Asturias.
Ávila.
Baleares.
Cádiz.
Cuenca.
Gerona.
Guadalajara.
Guipúzcoa.
Huelva.
León.
Lérida.
Málaga.
Navarra.
Orense.
Palencia.
Salamanca.
Segovia.
Soria.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Tarragona.
Tenerife.
Teruel.
Valencia.
Valladolid.
Zamora.

D) Provincias que se acogen a la Excepción Tercera:

Barcelona (supuesto A).
Castellón (supuesto A).
La Rioja (Supuesto B).

ANEXO IV

Tablas salariales para 2015

Salario mínimo sectorial 2015

Niveles	Euros
II	17.622,31
III	17.301,99
IV	16.981,06
V	16.660,87
VI	16.339,67
VII	16.019,19
VIII	15.697,71
IX	15.377,35
X	15.056,16
XI	14.722,87

ANEXO V

Tablas salariales para 2015

Albacete

Nivel / Categoría profesional		Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia mes	Plus asistencia día	Plus Resp. esp. mes	Plus convenio mes	Plus convenio día
II	Titulado superior..	1.759,93	58,67	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
III	Titulado medio.	1.528,50	50,95	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
IV	Encargado general.	1.463,97	48,80	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
V	Jefe administración 2.ª	1.379,50	45,98	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
VI	Oficial de 1.ª administrativo. . .	1.260,82	42,03	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
VII	Capataz.	1.211,80	40,40	172,96	6,93	80,82	16,99	0,70
VIII	Oficial de 1.ª de oficio..	1.158,41	38,62	172,96	6,93	57,74	16,99	0,70
IX	Oficial de 2.ª de oficio..	1.125,32	37,52	172,96	6,93	28,87	16,99	0,70
X	Ayudante..	1.105,43	36,84	172,96	6,93		16,99	0,70
XI	Peón especialista.	1.091,08	36,37	172,96	6,93		16,99	0,70
XII	Peón ordinario.	1.072,77	35,75	172,96	6,93		16,99	0,70

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Nivel / Categoría profesional	Plus transporte mes	Plus transporte día	Total mes	Pagas extras y vacaciones (cada una)	Valor hora extra
II Titulado superior..	58,54	2,33	2.020,38	2.465,00	19,48
III Titulado medio.	58,54	2,34	1.803,05	2.165,87	16,89
IV Encargado general.	58,54	2,34	1.740,49	2.079,73	16,17
V Jefe administración 2.ª	58,54	2,34	1.658,60	1.967,87	15,21
VI Oficial de 1.ª administrativo.	58,54	2,34	1.543,54	1.812,02	13,85
VII Capataz.	58,54	2,34	1.496,00	1.759,18	13,52
VIII Oficial de 1.ª de oficio..	58,54	2,34	1.421,86	1.682,26	12,88
IX Oficial de 2.ª de oficio..	58,54	2,34	1.361,78	1.626,32	12,44
X Ayudante..	58,54	2,34	1.314,50	1.583,89	12,22
XI Peón especialista.	58,54	2,34	1.300,59	1.545,16	11,93
XII Peón ordinario.	58,54	2,34	1.282,83	1.513,63	11,75

Otros conceptos económicos:

Comida: 11,37.
Cena: 11,37.
Pernoctar: 16,11.
Dieta completa: 38,86.
Media dieta: 11,37.
Kilómetro: 0,36.
Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante: 8,95.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Albacete publicado en el «BOP» de fecha 14 de agosto de 1996.

Alicante

Categorías profesionales	Salario base	Plus asistencia	Plus transporte	Vacaciones	Pagas extras (todas)
Administrativos					
Jefe de oficina	1.205,44	6,31	6,04	1.344,17	2.410,89
Oficial Administrativo	1.097,16	6,31	6,04	1.235,89	2.194,32
Auxiliar Administrativo	1.028,20	6,31	6,04	1.166,93	2.056,40
Operarios					
Oficial de primera	36,94	6,30	6,04	1.247,02	2.216,57
Oficial de segunda	36,80	6,30	6,04	1.242,60	2.207,75
Ayudante	36,26	6,30	6,04	1.226,42	2.175,39
Especialista	35,92	6,30	6,04	1.216,42	2.155,38
Peón	35,84	6,30	6,04	1.214,06	2.150,66

Otros conceptos económicos:

Media dieta: 13,08.
Kilometraje: 0,27.
Gratificación de escolaridad: 93,18.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Premios de jubilación de 60 a 64 años:

A los 60 años, 3.285,33
Alos 61 años, 3.040,15
A los 62 años, 2.844,03
A los 63 años, 2.549,81
A los 64 años, 2.353,67

Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante: 8,95.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las industrias de Cales y Yesos de Alicante y su provincia publicado en el «BOP» de fecha 21 de agosto de 1998.

Almería

Nivel	Salario base mes	Salario base día	Pagas extras y vacaciones (cada una)	Plus productividad	Plus transporte
II	1.389,54		2.004,73	7,12	7,26
III	1.084,80		1.575,74	7,12	7,26
IV	1.056,08		1.535,29	7,12	7,26
V	1.000,47		1.457,03	7,12	7,26
VI	949,91	31,64	1.389,00	7,12	7,26
VII	916,54	30,56	1.342,42	7,12	7,26
VIII	901,59	30,03	1.320,27	7,12	7,26
IX	883,18	29,42	1.294,21	7,12	7,26
X	867,09	28,88	1.270,93	7,12	7,26
XI	856,16	28,34	1.249,29	7,12	7,26

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 32,27.
Media dieta: 10,53.
Plus desgaste herramienta €/día: 0,54.
Kilometraje: 0,24.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para Derivados del Cemento, Cales, y Yesos en la provincia de Almería publicado en el «BOP» de fecha 28 de agosto de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Asturias

Nivel	Salario base día	Plus asistencia día	Plus mixto día	Vacaciones (día)	Vacaciones año (* 365)	Verano (día)	Verano año (*181)	Navidad (día)	Navidad año (*181)
II	56,05	7,53	2,42	6,98	2.548,98	14,04	2.541,81	13,89	2.514,22
III	45,95	7,53	2,42	5,82	2.125,86	11,71	2.119,96	11,59	2.096,96
IV	44,69	7,53	2,42	5,69	2.077,50	11,45	2.071,72	11,32	2.049,28
V	42,60	7,53	2,42	5,45	1.988,27	10,95	1.982,70	10,84	1.961,20
VI	40,29	7,53	2,42	5,22	1.903,72	10,49	1.898,42	10,37	1.877,85
VII	39,55	7,53	2,42	5,05	1.841,51	10,15	1.836,42	10,04	1.816,52
VIII	38,30	7,53	2,42	4,93	1.800,78	9,92	1.795,79	9,81	1.776,32
IX	36,61	7,53	2,42	4,76	1.736,92	9,57	1.732,14	9,47	1.713,38
X	35,42	7,53	2,42	4,69	1.713,51	9,44	1.708,74	9,34	1.690,23
XI	34,94	7,53	2,42	4,60	1.680,58	9,26	1.675,92	9,16	1.657,75

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 33,40.
Media dieta: 8,06.
Kilometraje: 0,32.

Horas extraordinarias por categorías profesionales:

Titulado medio: 18,15.
Jefe de personal: 16,97.
Encargado general: 14,97.
Encargado de obra: 13,09.
Oficial de 1.ª administrativo: 11,90.
Oficial de 2.ª administrativo: 11,37.
Auxiliar administrativo: 11,01.
Listero y almacenero: 10,56.
Capataz: 12,10.
Oficial de 1.º de oficio: 11,58.
Oficial de 2.º de oficio: 11,26.
Ayudante: 10,72.
Peón especializado: 10,72.
Peón ordinario: 10,52.

Jubilaciones anticipadas voluntarias:

Si se jubila a los 60 años cumplidos: 1.721,70.
Si se jubila a los 61 años cumplidos: 1.618,39.
Si se jubila a los 62 años cumplidos: 1.549,53.
Si se jubila a los 63 años cumplidos: 1.375,96.

En este último caso puede optar por esta indemnización o por la establecida en el apartado 2.º del art. 38 a) II del Convenio de Construcción de Asturias al que nos remitimos.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Asturias publicado en el «BOP» de fecha 20 de agosto de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Ávila

Categorías	Salario base día	Plus convenio día	Plus extrasalarial día	Pagas y vacaciones (cada una)	Bases antigüedad
Grupo II					
Personal titulado:					
Titulado superior	56,76	4,98	5,52	2.436,15	35,57
Titulado medio	42,09	4,98	5,52	1.956,16	25,41
Jefe de personal	39,51	4,98	5,52	1.806,59	23,97
Encargado general de obra	34,92	4,98	5,52	1.583,38	21,39
Encargado de obra	29,62	4,98	5,52	1.495,19	17,48
Grupo III					
Empleados:					
a) Administrativos:					
Oficial de 1.ª administrativo	29,28	5,27	5,84	1.339,16	16,51
Oficial de 2.ª administrativo	27,90	5,26	5,83	1.282,23	15,60
Auxiliar administrativo	27,34	5,29	5,87	1.234,26	15,18
Listero	26,24	5,27	5,84	1.166,52	14,61
b) Subalternos:					
Almacenero	26,93	5,45	5,87	1.172,14	14,61
Grupo IV					
Operarios:					
Capataz	28,28	5,09	5,65	1.374,62	16,33
Oficial de 1.ª de oficio	27,46	5,17	5,74	1.346,41	15,75
Oficial de 2.ª de oficio	26,87	5,21	5,76	1.299,79	15,33
Ayudante	26,57	5,30	5,88	1.210,61	14,87
Peón especializado	26,13	5,25	5,81	1.159,85	14,75
Peón ordinario	25,59	5,15	5,71	1.133,37	14,61

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 24,83.
Media dieta: 11,34.
Plus de nocturnidad: 30,37.
Plus penoso, tóxico y peligroso: 25,46.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Ávila publicado en el «BOP» de fecha 2 de noviembre de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Badajoz

Niveles	Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia mes	Plus asistencia día	Plus extrasalarial mes	Plus extrasalarial día	Extras y vacaciones (cada una)		Horas extras
							Salario día	Salario mes	
II	1.062,87		248,92		101,64		1.287,53		17,81
III	885,91		255,60		105,34		1.209,47		15,33
IV	871,46		248,70		104,32		1.183,87		15,02
V	862,17		234,13		103,96		1.164,18		14,77
VI	842,51	28,10	215,45	9,85	101,63	4,62	1.114,29	1.114,20	14,49
VII	842,51	28,10	209,60	9,65	101,63	4,62	1.111,56	1.111,58	14,45
VIII	842,51	28,10	201,15	9,22	101,63	4,62	1.108,14	1.108,17	14,36
IX	842,51	28,10	190,49	8,72	101,63	4,62	1.104,28	1.104,30	14,25
X	842,51	28,10	183,48	8,40	101,63	4,62	1.101,88	1.101,91	14,17
XI	838,82	27,96	178,43	8,20	101,63	4,62	1.094,61	1.094,65	14,05

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 31,17.
Media dieta: 10,92.
Plus desgaste herramienta: 0,28.
Euros / día trabajo-ayudante: 0,21.
Kilometraje: 0,29.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Badajoz publicado en el «BOP» de fecha 16 de julio de 1993.

Baleares

Categoría profesional	Salario base (mes o día)	Plus extrasalarial día	Pagas y vacaciones (cada una)
A. Técnicos.			
Arquitecto e ingeniero.	3.432,86	2,42	3.497,85
Ayudante, ingeniero, aparejador y perito . . .	2.667,09	2,42	2.717,55
Practicante	2.065,01	2,42	2.100,21
B. Técnicos no titulados.			
Ayudante de obra	2.247,24	2,42	2.289,77
Encargado general	2.101,94	2,42	2.141,76
Delineante superior, proyectista	1.822,02	2,42	1.856,52
Delineante de 1.ª	1.662,20	2,42	1.693,66
Delineante de 2.ª	1.547,03	2,42	1.576,29
Calcador	1.134,51	2,42	1.155,98
C. Administrativos.			
Jefe de 1.ª	2.154,80	2,42	2.195,58
Jefe de 2.ª	2.038,61	2,42	2.077,17
Oficial de 1.ª	1.707,91	2,42	1.740,28
Oficial de 2.ª	1.547,03	2,42	1.576,29

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categoría profesional	Salario base (mes o día)	Plus extrasalarial día	Pagas y vacaciones (cada una)
Auxiliar	1.134,51	2,42	1.155,98
Telefonista	1.025,11	2,64	1.044,51
Subalternos:			
Conserje y cobrador	1.166,07	2,42	1.188,14
Ordenanza y enfermero	1.071,46	2,42	1.091,75
Administrativos de Obra:			
Auxiliar técnico y administrativo de obra	42,22	2,42	1.290,90
Listero	40,95	2,42	1.252,03
Operadores:			
Encargado de obra	59,85	2,42	1.829,32
Modelista y dorador	55,11	2,42	1.683,86
Encargado de taller, contramaestre y capataz	52,04	2,42	1.591,60
Jefe de equipo	51,82	2,42	1.584,46
Entibador	50,24	2,42	1.535,60
Oficial de 1.ª	47,11	2,42	1.440,30
Oficial de 2.ª	41,74	2,42	1.276,05
Ayudante (Oficial de 3.ª)	40,45	2,42	1.236,29
Peón especialista	39,11	2,42	1.195,17
Peón	37,77	2,42	1.154,56
Guarda jurado y vigilante	40,51	2,42	1.237,90
Limpiador/a	32,27	2,66	986,29

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 23,75.
Media dieta: 6,61.
Plus desgaste herramienta: 6,49.
Trabajador contratado por períodos > 3 meses y < 6 meses: 28,65.
Trabajador contratado por período > 6 meses y fijo de plantilla: 57,35.
Este plus se abonara en el mes de mayo u octubre.
Kilometraje: 0,23.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Baleares publicado en el «BOP» de fecha 4 de septiembre de 1997.

Barcelona: Retribución Diaria

	Salario base	Plus convenio	Total día trabajado	festivos, sábados y domingos	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Completa	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Mes
Personal de fabricación						
Encargado de sección.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.860,37	465,09
Capataz de sección.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.860,37	465,09
Chofer camión exterior.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Chofer camión interior.	29,40	18,10	47,49	29,40	1.770,46	442,62

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

	Salario base	Plus convenio	Total día trabajado	festivos, sábados y domingos	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Completa	Paga extra junio, vacaciones y navidad. Mes
Listero.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.860,37	465,09
Basculero-pesador.	29,40	17,29	46,69	29,40	1.752,47	438,12
Horneo de continuo.	29,40	22,89	52,30	29,40	1.878,33	469,58
Ayudante hornero.	29,40	17,29	46,69	29,40	1.752,47	438,12
Triturador-hidratador.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.860,37	465,09
Palista.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Gruista.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Barrenero - tirador.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Mecánico.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Electricista.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,75	487,94
Ayudante.	29,40	17,29	46,69	29,40	1.752,47	438,12
Manipuladores.	29,40	17,29	46,69	29,40	1.752,47	438,12
Ensac.Palet,máquina automática.	29,40	19,97	49,38	29,40	1.812,69	453,17
Paletizador - ensacador.	29,40	17,29	46,69	29,40	1.752,47	438,12
Peón.	29,40	16,49	45,89	29,40	1.734,49	433,62
Técnicos y administrativos						
Titulado superior.	43,89	36,04	79,93	43,89	2.845,85	711,46
Titulado medio.	36,81	34,84	71,65	36,81	2.490,44	622,61
Jefe de departamento.	36,81	26,82	63,63	36,81	2.310,20	577,55
Jefe de sección.	32,30	29,68	61,98	32,30	2.165,36	541,34
Jefe de taller.	32,30	29,68	61,98	32,30	2.165,36	541,34
Delineantes y dibujantes.	29,40	34,10	63,50	29,40	2.130,00	532,50
Encargado general.	36,81	26,82	63,63	36,81	2.310,20	577,55
Contramaestre.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.859,78	464,95
Oficial 1.ª Admón. y ventas.	29,40	30,10	59,50	29,40	2.040,13	510,03
Oficial 2.ª Admón. y ventas.	29,40	26,16	55,57	29,40	1.951,51	487,88
Laborante.	29,40	18,10	47,49	29,40	1.770,46	442,62
Aux. laborante.	29,40	17,48	46,88	29,40	1.756,74	439,18
Viajante-vendedor.	29,40	22,09	51,50	29,40	1.859,78	464,95
Auxiliar administrativo.	29,40	17,48	46,88	29,40	1.756,74	439,18

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 36,83.
Media dieta: 12,07.
Kilometraje: 0,31.
Complemento gastos farmacia I.T./diaria: 3,82.
Ayuda escolar: 323,63.
Media dieta por comida en el supuesto de trabajo itinerante: 8,95.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las industrias de Cales y Yesos de Barcelona y su provincia publicado en el «DOGC» de fecha 10 de diciembre de 1998.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Burgos

Categorías	Salario base	Pagas y vacaciones (cada una)	Plus extrasalarial
Salario mensual			
Nivel II	1.846,27	2.500,36	6,04
Nivel III	1.721,92	2.334,14	6,04
Nivel IV	1.623,58	2.202,67	6,04
Nivel V	1.364,23	1.856,01	6,04
Salario diario			
Nivel VI	41,39	1.696,70	6,04
Nivel VII	39,87	1.635,59	6,04
Nivel VIII	38,35	1.574,47	6,04
Nivel IX	37,13	1.525,51	6,04
Nivel X	35,63	1.464,96	6,04
Nivel XI	35,03	1.440,21	6,04

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 33,92.
Media dieta: 19,39.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las industrias de Cales y Yesos de Burgos y su provincia, publicado en el «BOP» de fecha 22 de junio de 1998.

Cáceres

Nivel / Categoría		Salario base mes	Plus salarial mes	Plus locomoción mes	Vacaciones y pagas (cada una)	Horas extras
II	Personal titulado superior	1.069,57	253,60	68,06	1.194,81	17,58
III	Personal titulado medio	930,76	252,98	70,05	1.155,72	15,48
IV	Jefe de personal	908,61	245,86	70,33	1.142,44	15,25
V	Jefe Adm. de segunda	890,54	238,38	70,49	1.129,26	14,90
VI	Oficial Adm. de 1.ª, Encargado, Jefe taller	874,23	229,95	70,39	1.113,86	14,63
VII	Delineante 2.ª, Capataz	856,21	221,43	70,25	1.105,34	14,35
VIII	Oficial admtvo. de 2.ª, Oficial de 1.ª oficio	842,16	212,73	70,05	1.097,63	13,97
IX	Ayudante admtvo., Oficial de 2.ª oficio	823,92	202,66	69,35	1.082,89	13,79
X	Ayudante de oficio	809,85	192,38	68,54	1.068,58	13,65
XI	Peón especializado	801,14	183,18	68,05	1.059,66	13,53

Otros conceptos económicos:

Plus distancia: 0,39. Por este concepto no se podrá cobrar una cantidad superior a 13,31.

Desgaste de herramientas: los oficiales y ayudantes que aporten herramientas propias percibirán un plus extrasalarial por este concepto, en la cuantía de 21,20.

El valor día efectivamente trabajado se abonará a razón de 1,04.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Dieta: 31,70.
Media dieta: 15,36.
Kilómetro: a los trabajadores que utilicen sus vehículos la empresa abonará por kilómetro: 0,35.
Plus prendas de trabajo: 10,08.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Cáceres publicado en el «BOE» de fecha 11 de julio de 1.996.

Cádiz

Nivel	Salario base día	Plus extrasalarial día	Plus asistencia día	Pagas y vacaciones (cada una)
II	60,43	6,48	3,37	2.821,69
III	43,50	6,48	3,37	2.031,60
IV	42,40	6,48	3,37	1.979,60
V	41,08	6,48	3,37	1.919,06
VI	38,09	6,48	3,37	1.779,01
VII	35,95	6,48	3,37	1.678,11
VIII	35,29	6,48	3,37	1.648,15
IX	34,29	6,48	3,37	1.601,67
X	33,44	6,48	3,37	1.560,67
XI	32,87	6,48	3,37	1.535,01

Horas extraordinarias (según antigüedad consolidada al 21/11/1996)

Nivel	Sin antig.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años
II	23,89	24,41	25,57	27,19	28,81	30,45	32,08
III	17,09	17,48	18,30	19,47	20,64	21,80	22,96
IV	16,70	17,06	17,88	19,01	20,15	21,29	22,43
V	16,08	16,42	17,19	18,29	19,39	20,49	21,58
VI	14,78	15,12	15,82	16,83	17,84	18,85	19,85
VII	13,99	14,31	14,99	15,93	16,89	17,85	18,81
VIII	13,65	13,96	14,62	15,56	16,49	17,42	18,34
IX	13,15	13,44	14,07	14,97	15,87	16,76	17,67
X	12,79	13,08	13,69	14,57	15,44	16,30	17,17
XI	12,34	12,61	13,20	14,05	14,88	15,73	16,56

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 37,67.
Media dieta: 12,97.
Plus desgaste herramienta: 0,98.
Plus prendas de trabajo €/día efectivo de trabajo: 0,73.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Cádiz publicado en el «BOP» de fecha 5 de noviembre de 1997.

Cantabria

Nivel / Categoría	Salario base mes	Salario base día	Plus salarial mes	Plus salarial día	Vacaciones mes	Vacaciones día	Pagas extras mes (cada 1)	Pagas extra día (cada 1)	Horas extras 75%	Horas extras 125 %
II Personal titulado superior.	1.628,62		678,92		2.053,13		2.103,43			
III Personal titulado medio.	1.190,38		576,31		1.663,95		1.714,22			
IV Jefe de personal.	991,82		498,82		1.551,71		1.602,03			
V Jefe admtvo. de segunda.	977,11		429,39		1.505,14		1.555,44			
VI Ofic. Adm. 1.º, Encarg., Jefe Taller.	972,02	32,24	344,52	16,27	1.468,54	1.474,23	1.518,85	1.523,75	18,84	24,22
VII Delineante 2.º, Capataz.	942,92	31,31	344,52	16,27	1.410,66	1.416,56	1.460,90	1.465,24	18,35	23,60
VIII Ofic. admvo. Of. de 1.º de oficio.	926,49	30,80	344,52	16,27	1.401,91	1.403,92	1.452,12	1.454,39	18,14	23,33
IX Aux. admvo. Of. de 2.º de oficio.	895,56	29,78	344,52	16,27	1.340,78	1.342,32	1.391,00	1.392,78	17,63	22,66
X Ayudante de oficio.		28,92		16,27		1.309,84		1.358,73	17,24	22,16
XI Peón especializado.		28,77		16,27		1.289,36		1.339,71	17,13	22,03

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 32,65.
Media dieta: 10,71.

Plus desgaste herramienta:

Oficiales albañiles 1.ª y 2.ª: 2,16.
Ayudantes albañiles: 1,93.
Oficiales carpinteros 1.ª 2.ª: 3,50.
Ayudantes carpinteros: 2,61.
Encofradores 1.ª y 2.ª: 2,61.
Escayolistas: 1,93.
Ayudantes de escayolistas: 1,32.
Marmolistas: 2,16.
Plus distancia: 0,22.
Plus prendas de trabajo: 0,40.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Cantabria publicado en el «BOC» de fecha 26 de julio de 1993.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Castellón

Niveles	Salario base	Plus transporte	Pagas extras (cada una)	Vacaciones	Beneficios
II	1.108,65	108,15	1.108,65	1.108,65	1.108,65
III	1.087,06	108,15	1.087,06	1.087,06	1.087,06
IV	1.065,42	108,15	1.065,42	1.065,42	1.065,42
V	1.043,84	108,15	1.043,84	1.043,84	1.043,84
VI	1.022,19	108,15	1.022,19	1.022,19	1.022,19
VII	1.000,59	108,15	1.000,59	1.000,59	1.000,59
VIII	978,91	108,15	978,91	978,91	978,91
IX	957,32	108,15	957,32	957,32	957,32
X	935,66	108,15	935,66	935,66	935,66
XI	913,20	108,15	913,20	913,20	913,20

Tabla de antigüedad

Porcentaje	XII	XI	X	IX	VIII
5	35,00	35,99	37,01	38,05	39,04
10	69,98	71,99	74,06	76,09	78,13
17	119,00	120,86	125,85	129,35	132,74
24	167,98	172,83	177,72	182,57	187,41
31	217,01	223,26	229,54	236,77	242,07
38	266,76	273,70	281,41	289,21	296,73
45	316,32	324,10	333,18	342,28	351,39
50	349,98	360,10	370,21	380,34	390,47

Otros conceptos económicos:

Prima de seguridad: 10,80.
Plus de convenio: 4,12.
Dieta completa €/día: 30,66.
Media dieta €/día: 11,21.
Plus distancia: 0,16.

Jubilación:

A los 60 años: 6.143,92.
A los 61 años: 4.484,05.
A los 62 años: 3.304,04.
A los 63 años: 2.202,66.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las industrias de Cales y Yesos de Castellón y su provincia publicado en el «Boletín Oficial de la Provincia» de fecha 29 de agosto de 1996.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Ceuta

Nivel	Salario base mes	Plus residencia mes	Plus antig. Mes	Plus asistencia día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)
II,III,IV	951,98	238,00	16,76	0,55	1,58	1.795,14
V y VI	939,40	234,85	16,76	0,55	1,58	1.771,57
VII	926,87	231,72	16,76	0,55	1,58	1.747,85
VIII	914,36	228,60	16,76	0,55	1,58	1.724,07
IX y X	901,72	225,43	16,76	0,55	1,58	1.700,38
XI	889,31	222,33	16,76	0,55	1,58	1.676,97

Dieta completa €/día: 50,78.
Media dieta €/día: 25,40.
Plus desgaste herramienta: 15,11.

Horas extraordinarias:

Nivel VI: 10,08.
Nivel VII y IX: 15,11.

Ciudad Real

Nivel	Salario base mes y día	Complemento no salarial	Dos pagas y vacaciones (cada 1)	Total anual
II	1.379,88	3,38	1.379,88	20.077,33
III	1.347,17	3,38	1.347,17	19.619,35
IV	1.301,75	3,38	1.301,75	18.983,46
V	1.236,41	3,38	1.236,41	18.068,77
VI	1.194,44	3,38	1.194,44	17.481,30
VII	35,67	3,50	35,67	15.683,68
VIII	34,93	3,47	34,93	15.582,18
IX	34,74	3,38	33,51	15.000,97
X	33,45	3,42	33,45	14.925,45
XI	32,68	3,39	36,35	14.594,74

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 35,88.
Media dieta: 17,95.
Plus distancia: 0,24.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, Cales y Yesos de Ciudad Real y su publicado en el «BOP» de fecha 27 de marzo de 1998.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Córdoba

Nivel / Categoría		Salario base mes	Salario base día	Plus convenio día	Pagas extras (cada una)	Vacaciones
Ii	Personal Técnico Superior	1.601,01		13,62	1.601,01	2.009,74
III	T. Titulado Medio, Jefe Admvo. 1.º	1.373,51		13,62	1.373,51	1.782,23
IV	Encargado general	1.318,90		13,62	1.318,90	1.727,62
V	Jefe admtvo. 2.º.	1.260,11		13,62	1.260,11	1.668,83
VI	Encargado obra, Oficial admtvo. 1.º	1.183,71		13,62	1.183,72	1.592,43
VII	Delineante	1.105,09	36,80	13,62	1.105,09	1.513,81
VIII	Oficial administrativo 2.º	1.063,42	35,42	13,62	1.063,43	1.472,14
IX	Auxiliar administrativo	1.031,10	34,33	13,62	1.031,09	1.439,81
X	Especialista		33,36	13,62	1.000,67	1.409,39
XI	Peón especialista		32,69	13,62	980,74	1.389,46

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 35,31.
Media dieta: 13,33.
Plus desgaste de ropa: 17,60.
Plus distancia: 0,28.
Ayuda social: euros mensuales para los trabajadores que tengan algún familiar, esposa o hijos incapacitados o impedidos. 87,74.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999 el contenido normativo del Convenio Colectivo para Derivados del Cemento, Cales y Yesos en la provincia de Córdoba publicado en el «BOP» de fecha 3 de junio de 1997.

La Coruña

Nivel / Categoría		Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
II	Personal titulado superior.	1.739,03	57,97	8,03	12,87	2.496,64	20,94
III	Personal titulado medio, jefe Adm. de 1.ª, jefe de sección de org. de 1.ª	1.384,64	46,15	8,03	10,45	2.022,43	16,94
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general fabrica, encargado gnral..	1.323,06	44,11	8,03	10,04	1.940,52	16,20
V	Jefe admvo. 2.ª, Delineante superior, Encargado general de obra, Jefe de sección, org. cientif. de trabajo de 2.ª, Jefe de compras..	1.205,33	40,18	8,03	9,23	1.782,47	14,97
VI	Oficial admvo. de 1.ª, Técnica de organización de 1ª, Delineante de 1ª, Topógrafo de 1ª, Encargado de obra, jefe de taller, Encargado de sección de laboratorio, Escultor de piedra y mármol de oficio.	1.026,64	34,22	8,03	8,00	1.544,05	12,92
VII	Delineante de 2.ª, Tec. de org. de 2.º, pract. de topografía de 2.ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz especialista de oficio..	923,70	30,80	8,03	7,36	1.406,45	11,86
VIII	Oficial admvo de 2.ª, Oficial 1.ª de oficio, Corredor, Inspector de control, señalización y servicios, Analista de 2.ª	901,36	30,05	8,03	7,35	1.376,51	11,63

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Nivel / Categoría	Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
IX Auxiliar admvo., Ayte. tipográfico, Auxiliar de organización, Vendedor, Conserje, Oficial de 2.ª de oficio.	879,63	29,32	8,03	7,32	1.350,57	11,43
X Auxiliar de laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda jurado, Ayudantes de oficio, Especialista de 1.ª		28,25	8,03	7,29	1.307,41	11,11
XI Especialista de 2.ª, Peón especializado..		28,07	8,03	7,27	1.300,55	11,11

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 28,50.
Media dieta: 11,07.
Plus desgaste herramienta €/día trabajado: 0,62.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de La Coruña publicado en el «DOG» de fecha 24 de agosto de 1996.

Cuenca

Categoría y nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extras. día	Vacaciones y extras (cada una)
Nivel II	39,99	0,93	4,68	1.759,16
Personal titulado superior. Señalizador de servicios.				
Nivel III Personal titulado medio. Jefe administrativo de 1.ª Jefe sección organización 1.ª	39,36	0,93	4,68	1.732,06
Nivel IV	38,31	0,93	4,68	1.684,81
Jefe de personal. Ayudante de obra. Encargado general fabrica. Encargado general.				
Nivel V	37,30	0,93	4,68	1.640,44
Jefe administración de 2.ª Delineante superior. Encargado gnral de obras. Jefe secc.org.cientif. Jefe de compras.				
Nivel VI	36,26	0,93	4,68	1.595,55
Oficial administrativo 1.ª Delineante de 1.ª Técnico organiz. de 1.ª Jefe o encargado taller. Encargado secc. laboratorio.				

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categoría y nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extras. día	Vacaciones y extras (cada una)
Escultor de Piedra y mármol. Practico de topografía de 1.ª				
Nivel VII	34,87	0,93	4,68	1.534,47
Delineante de 2.ª Técnico organiz. 2.ª Practico topográfico 2.ª Analista de 1.ª Viajante. Capataz. Especialista de oficio.				
Nivel VIII	34,70	0,93	4,68	1.527,01
Oficial administrativo 2.ª Corredor. Oficial 1.ª de oficio. Inspector de control. Señalizador de servicios. Analista de 2.ª				
Nivel IX	33,35	0,93	4,68	1.467,03
Auxiliar administrativo. Ayudante topográfico. Auxiliar de organización. Vendedores. Conserjes. Oficial 2.ª de oficio.				
Nivel X	32,10	0,93	4,68	1.412,33
Auxiliar de laboratorio. Vigilante almacenero. Enfermero. Cobrador. Guarda jurado. Especialista de 1.ª Ayudante de oficio.				
Nivel XI	31,24	0,93	4,68	1.370,02
Especialista de 2.ª Peón especializado.				

Otros conceptos económicos:

Dieta completa: 25,17.
Media dieta: 10,08.
Plus desgaste herramienta: 0,72.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Cuenca publicado en el «BOP» de fecha 25 de agosto de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Cuenca horas extraordinarias

Nivel	Sin antigüedad	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años	7 años	8 años	9 años	10 años	11 años	12 años
II	10,35	10,87	11,13	11,42	11,60	11,75	11,92	12,07	12,26	12,36	12,47	12,59
III	10,19	10,69	10,95	11,21	11,35	11,50	11,64	11,76	11,92	12,05	12,20	12,35
IV	9,92	10,41	10,65	10,90	11,05	11,19	11,31	11,45	11,60	11,73	11,87	12,02
V	9,64	10,13	10,37	10,63	10,76	10,89	11,02	11,16	11,30	11,42	11,55	11,69
VI	9,38	9,85	10,09	10,33	10,45	10,57	10,71	10,83	10,95	11,09	11,23	11,35
VII	9,01	9,46	9,70	9,92	10,04	10,16	10,28	10,42	10,53	10,67	10,79	10,91
VIII	8,97	9,41	9,64	9,89	10,01	10,12	10,24	10,37	10,49	10,63	10,75	10,87
IX	8,62	9,06	9,27	9,48	9,60	9,72	9,85	9,98	10,11	10,22	10,35	10,46
X	8,30	8,73	8,93	9,15	9,26	9,37	9,46	9,59	9,70	9,81	9,93	10,05
XI	7,99	8,39	8,58	8,78	8,89	9,01	9,14	9,25	9,36	9,46	9,59	9,70

Nivel	13 años	14 años	15 años	16 años	17 años	18 años	19 años	20 años	21 años	22 años	23 años	24 años
II	12,70	12,81	12,95	13,11	13,26	13,41	13,56	13,70	13,85	13,99	14,14	14,27
III	12,47	12,62	12,76	12,89	13,04	13,19	13,33	13,47	13,62	13,77	13,90	14,04
IV	12,16	12,29	12,44	12,58	12,70	12,84	13,00	13,13	13,26	13,41	13,55	13,67
V	11,83	11,95	12,07	12,24	12,36	12,50	12,63	12,77	12,91	13,04	13,18	13,32
VI	11,50	11,64	11,84	12,03	12,24	12,43	12,63	12,69	12,76	12,81	12,89	12,95
VII	11,05	11,17	11,30	11,40	11,54	11,66	11,77	11,92	12,05	12,17	12,31	12,44
VIII	10,99	11,13	11,24	11,38	11,50	11,64	11,75	11,88	12,02	12,13	12,26	12,39
IX	10,58	10,71	10,83	10,95	11,08	11,20	11,32	11,45	11,55	11,69	11,80	11,92
X	10,16	10,30	10,41	10,53	10,64	10,76	10,87	10,98	11,10	11,23	11,35	11,47
XI	9,90	10,01	10,12	10,23	10,35	10,46	10,57	10,69	10,79	10,90	11,01	11,13

Gerona

Niveles		Salario base mes	Salario base día	Plus Convenio mes	Plus convenio día	Plus distancia mes	Plus distancia día	Plus transporte mes	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1) mes	Pagas y vacaciones (cada 1) día
II	Personal titulado superior.	1.384,84		583,86		200,44		24,52		2.264,45	
II	Personal titulado medio, Jefe adm.1.ª, Jefe de sección de organización de 1.ª	1.126,50		516,69		173,47		24,52		1.978,07	
IV	Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general.	936,58		438,39		137,48		24,52		1.716,29	
V	Jefe admvo. 2.ª, Delineante superior, Jefe de organización de 2.ª	908,39		426,40		132,32		24,52		1.672,95	
VI	Jefe advo. de 1.ª, Técnica de organización de 1.ª, Delineante 1.ª, Tipógrafo de 1.ª, Encargado de obra, Jefe de taller.	824,63	32,98	389,74	18,62	116,54	5,65	24,52	1,00	1.532,55	1.734,89

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles	Salario base mes	Salario base día	Plus Convenio mes	Plus convenio día	Plus distancia mes	Plus distancia día	Plus transporte mes	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1) mes	Pagas y vacaciones (cada 1) día
VII Delineante 2.º, Tec. org. 2.º, Prac. topografia 2.ª, Analista 1.ª, Contramaestre, Capataz, Modelista Adornista, Entibador, Barrenero.	767,22	30,70	359,19	17,43	103,35	5,14	24,52	1,00	1.406,13	1.628,62
VIII Oficial admtvo. de 2.ª, Oficial de 1.ª de oficio, Conductor, Mecánico.	767,22	30,57	359,19	17,35	103,35	5,03	24,52	1,00	1.406,13	1.621,20
IX Aux. admvo, Ayud. topógrafo, Calcador, Conserje, Oficial 2.º de oficio, Conductor.	700,31	28,12	293,45	16,06	92,33	4,55	24,52	1,00	1.301,56	1.504,36
X Cobrador, Enfermero, Ordenanza, Portero, Telefonista, Ayudante de oficio, Vigilante, Almacenador, Guarda jurado, Auxiliar técnico de obra, Auxiliar administrativo de oficio.	700,31	26,67	293,45	15,30	92,33	4,29	24,52	1,00	1.301,56	1.436,31
XI Listero, Peón especializado.		25,34		14,60		4,29	24,51	1,00		1.372,20

Otros conceptos económicos:

Dieta completa:42,91.
Media dieta: 12,27.
Plus herramienta (niveles VI, VII, VIII Y IX): 0,36.
Plus ropa mes: 19,61.
Plus ropa día (niveles VI, VII, VIII, IX, X, XI): 0,75.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Gerona publicado en el «DOGC» de fecha 14 de abril de 1997.

Granada

Grupos	Salario base mes y día	Plus asistencia, mes y día	Plus extras. mes y día	Pagas y vacaciones (cada 1)
II	1.571,72	166,42	98,21	2.271,20
III	1.512,14	166,42	98,21	2.188,39
IV	1.430,04	166,42	98,21	2.074,26
V	1.400,64	166,42	98,21	2.033,40
VI	42,03	8,33	4,92	1.839,28
VII	38,83	8,33	4,92	1.705,84
VIII	38,09	8,33	4,92	1.675,67
IX	36,85	8,33	4,92	1.623,51
X	36,26	8,33	4,92	1.598,98
XI	36,14	8,33	4,92	1.593,87

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 33,99.
Media dieta: 12,78.
Kilometraje: 0,24.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Granada publicado en el «BOP» de fecha 3 de junio de 1995.

Guadalajara

Retribuciones diarias

Niveles	Salario base	Plus asist. y actividad	Plus extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
VI	28,49	17,81	6,69	1.506,30
VII	27,92	17,48	6,69	1.470,16
VIII	27,82	15,86	6,73	1.396,19
IX	27,15	13,41	6,73	1.345,28
X	26,39	11,98	6,62	1.281,66
XI	25,98	11,98	6,62	1.259,25

Retribuciones mensuales

Niveles	Salario base	Plus asist. y actividad	Plus extrasalarial	Vacaciones y extras (cada 1)
II	1.208,09	553,46	136,95	2.152,40
III	1.024,27	471,80	136,95	1.816,25
IV	997,97	468,52	136,95	1.781,00
V	953,97	410,42	136,95	1.657,60
VI	863,01	367,21	136,95	1.500,50
VII	850,32	359,70	136,95	1.462,41
VIII	846,00	326,88	137,89	1.389,88
IX	825,50	276,52	137,89	1.342,21
X	804,02	245,76	135,99	1.277,48
XI	789,51	245,76	135,99	1.256,04

Otros conceptos económicos

Niveles	Dieta completa	Media dieta
II y III	37,70	12,79
IV y V	33,86	11,63
VI y VII	31,03	10,55
Restantes niveles	28,11	8,95

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Guadalajara publicado en el «BOP» de fecha 4 de agosto de 1997.

Guipúzcoa

Tabla A

Categorías profesionales	Nivel / grupo tarifa	Salario tabla	Salario mes	Plus extrasal.	Vacaciones	Paga extra	Hora extra
Jefe de servicio	II-1	49.559,81	3.761,98	82,07	2.742,64	2.266,32	48,99
Jefe de obra	II-1	45.640,10	3.463,29	82,07	2.546,34	2.047,41	45,04
Ayudante de servicio	II-1	39.780,15	2.996,73	82,07	2.193,05	1.860,12	39,14
Personal titulado:							
Arquitecto	II-1	43.247,20	3.268,24	82,07	2.388,22	2.002,83	42,64
Ingeniero	II-1	43.247,20	3.268,24	82,07	2.388,22	2.002,83	42,64
Licenciado	II-1	39.231,73	2.954,19	82,07	2.162,79	1.835,06	38,60
Aparejador	III-2	36.367,82	2.730,24	82,07	2.001,55	1.715,43	35,70
Perito industrial	III-2	36.367,82	2.730,24	82,07	2.001,55	1.715,43	35,70
Ingeniero técnico de obras públicas	III-2	36.367,82	2.730,24	82,07	2.001,55	1.715,43	35,70
Graduado social	III-2	36.367,82	2.730,24	82,07	2.001,55	1.715,43	35,70
Ayudante técnico sanitario, practicante	IV-2	29.060,18	2.156,02	82,07	1.713,54	1.363,83	28,35
Empleados:							
a) Técnicos.							
Ayudante de obra	IV-3	34.672,35	2.597,58	82,07	1.972,50	1.611,87	33,99
Encargado general	IV-3	33.953,53	2.541,32	82,07	1.935,99	1.580,16	33,28
Delineante de proyectos	V-4	33.173,99	2.480,44	82,07	1.895,70	1.545,37	32,49
Delineante de 1.ª	VI-4	31.610,96	2.358,43	82,07	1.814,56	1.475,51	30,92
Delineante de 2.ª	VII-4	27.215,93	2.015,25	82,07	1.587,42	1.279,05	26,50
Práctico topógrafo 1.ª	VI-4	33.173,99	2.480,44	82,07	1.895,70	1.545,37	32,49
Practico topógrafo 2.ª	VII-4	31.610,96	2.358,43	82,07	1.814,56	1.475,51	30,92
Ayudante practico topógrafo	IX-7	27.215,93	2.015,25	82,07	1.587,42	1.279,05	26,50
Calcador	IX-7	24.164,08	1.776,82	82,07	1.429,57	1.143,36	23,42
b) Administrativos.							
Jefe de 1.ª	III-3	35.681,81	2.676,32	82,07	2.024,75	1.657,38	35,02
Jefe de 2.ª	V-3	33.953,53	2.541,32	82,07	1.935,99	1.580,16	33,28
Jefe de personal	IV-3	33.953,53	2.541,32	82,07	1.935,99	1.580,16	33,28
Oficial de 1.ª	VI-5	31.610,96	2.358,43	82,07	1.814,56	1.475,51	30,92
Oficial de 2.ª	VIII-5	27.215,93	2.015,25	82,07	1.587,42	1.279,05	26,50

Tabla B

Categorías profesionales	Nivel	Salario tabla	Salario base hora	Plus extrasalarial	Suma	Vacaciones	Paga extra	Hora extra
a) Oficios clásicos.								
Encargado de obra	VI-4	28.515,18	12,88	0,44	13,32	2.035,80	1.670,16	27,96
Capataz	VII-8	26.634,84	11,99	0,44	12,43	1.926,14	1.551,82	26,06

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categorías profesionales	Nivel	Salario tabla	Salario base hora	Plus extrasalarial	Suma	Vacaciones	Paga extra	Hora extra
Jefe de equipo.								
Especialista	VII-4	26.634,84	11,99	0,44	12,43	1.926,14	1.551,82	26,06
oficial de 1.ª	VIII-8	25.109,14	11,34	0,44	11,77	1.749,94	1.450,84	24,53
Oficial de 2.ª	IX-8	24.206,59	10,89	0,44	11,31	1.715,85	1.417,20	23,61
Ayudante	X-9	23.410,81	10,53	0,44	10,95	1.645,13	1.357,12	22,81
Peón especializado	XI-9	22.400,75	10,04	0,44	10,46	1.572,10	1.320,82	21,80
b) Oficios auxiliares.								
Jefe de talles	VI-4	29.194,19	13,21	0,44	13,64	2.086,17	1.695,90	28,64
Contramaestre	VII-4	28.148,77	12,74	0,44	13,17	2.026,43	1.620,27	27,59
Especialista	VII-4	26.634,84	11,99	0,44	12,43	1.926,14	1.551,82	26,06
Oficial de 1.ª	VIII-8	25.109,14	11,34	0,44	11,77	1.749,94	1.450,84	24,53
Oficial de 2.ª	IX-8	24.206,59	10,89	0,44	11,31	1.715,85	1.417,20	23,61
Ayudante	X-9	23.410,81	10,53	0,44	10,95	1.645,13	1.357,12	22,81
Peón especializado	XI-9	22.400,75	10,04	0,44	10,46	1.572,10	1.320,82	21,80
c) Auxiliares de obra.								
Aux. técnico de obra	VII-7	26.078,09	11,73	0,44	12,17	1.870,38	1.532,98	25,50
Aux.. Administrativo de obra	IX-8	25.109,14	11,34	0,44	11,77	1.749,94	1.450,84	24,53
Listero	IX-6	24.019,30	10,80	0,44	11,24	1.708,99	1.391,30	23,42
Almac. de almacén general	X-6	24.749,59	11,19	0,44	11,62	1.741,28	1.403,04	24,16
Almacenero de obra	X-6	24.019,30	10,80	0,44	11,24	1.708,99	1.391,30	23,42
Guardia jurado	X-6	23.410,81	10,53	0,44	10,95	1.645,13	1.357,12	22,81
Vigilante de taller	X-6	22.400,75	10,04	0,44	10,46	1.572,10	1.320,82	21,80
Enfermero	X-6	24.019,30	10,80	0,44	11,24	1.708,99	1.391,30	23,42
Cocinero	VIII-8	26.078,09	11,73	0,44	12,17	1.870,38	1.532,98	25,50

Huelva

Tabla de retribución mensual

Nivel	Salario base mes	Plus asistencia día	Plus extras. día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras.2 primeras	Horas extras. 3º y resto	Horas extras sábados y festivos
II	1.344,08	13,36	8,19	0,38	1.999,74	17,33	17,82	19,80
III	1.309,84	13,36	8,19	0,38	1.951,38	16,94	17,43	19,35
IV	1.166,36	13,36	8,19	0,38	1.748,77	15,25	15,71	17,46
V	1.145,71	13,36	8,19	0,38	1.719,63	15,04	15,47	17,19
VI	1.097,55	13,36	8,19	0,38	1.651,60	14,47	14,88	16,55
VII	1.035,36	13,36	8,19	0,38	1.563,74	13,73	14,13	15,70
VIII	984,40	13,36	8,19	0,38	1.491,79	13,12	13,50	15,00
IX	966,25	13,36	8,19	0,38	1.466,18	12,93	13,31	14,80
X	924,25	13,36	8,19	0,38	1.405,39	12,36	12,67	14,08
XI	704,74	7,56	9,20	0,42	1.046,43	7,99	8,21	9,12

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Tabla de retribución diaria

Nivel	Salario base mes	Plus asistencia día	Plus extras. día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras.2 primeras	Horas extras. 3º y resto	Horas extras sábados y festivos
VI	36,54	13,36	8,19	0,38	1.649,53	15,65	15,06	16,74
VII	34,47	13,36	8,19	0,38	1.562,40	13,92	14,33	15,94
VIII	32,77	13,36	8,19	0,38	1.489,69	13,32	13,70	15,88
IX	31,11	13,36	8,19	0,38	1.420,87	12,73	13,10	14,59
X	29,75	13,36	8,19	0,38	1.362,59	12,51	12,59	13,99
XI	28,76	13,36	8,19	0,38	1.320,97	11,95	12,28	13,63

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 33,86.
Media dieta: 9,11.
Plus desgaste herramienta €/día: 0,22.
Plus prenda trabajo: Euros por cada 6 meses de permanencia en la empresa junto con la liquidación. 70,43.
Plus de distancia fuera del casco urbano por km 0,11.
Ayuda a estudios: Euros que se abonarán del 1 al 5 de octubre de cada año por cada hijo de edad comprendida entre los 6 y 16 años. 39,30.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo en lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Huelva publicado en el «BOP» de fecha 6 de noviembre de 1997.

Huesca

Nivel	Salario base mes	Salario base día	Plus asist. día	Plus asistencia año	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Hora ord. Sin antig.	Suple. hora nocturna	1º hora extra sin antig	Resto horas extras sin antig.
II	1.221,84		12,16	2.688,47	5,01	1.744,49	11,64	2,92	19,52	21,74
III	1.155,18		12,16	2.688,47	5,01	1.653,35	11,09	2,77	18,59	20,71
IV	1.119,69		12,16	2.688,47	5,01	1.600,81	10,79	2,70	18,10	20,15
V	1.088,02		12,16	2.688,47	5,01	1.564,53	10,53	2,65	17,67	19,67
VI	1.066,43		12,16	2.688,47	5,01	1.524,27	10,34	2,58	17,33	19,30
VII	1.021,51	34,05	12,16	2.688,47	5,01	1.463,57	10,09	2,53	16,87	18,79
VIII	994,94	33,16	12,16	2.688,47	5,01	1.425,93	9,86	2,46	16,49	18,36
IX	956,30	31,86	12,16	2.688,47	5,01	1.371,51	9,52	2,39	15,94	17,74
X	930,04	31,00	12,16	2.688,47	5,01	1.334,33	9,30	2,32	15,56	17,35
XI	907,09	30,25	12,16	2.688,47	5,01	1.301,15	9,11	2,27	15,23	16,96

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 33,20.
Media dieta: 13,59.
Plus desgaste herramienta €/día: 0,53.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Plus prenda trabajo €/día: 0,33.
Plus transporte €/día: 5,01.
Locomoción €/km: 0,24.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Huesca publicado en el «BOP» de fecha 23 de julio de 1996.

Huesca

Precio primera hora extra

Niveles / años antigüedad	Sin antigüedad	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II	19,24	19,94	20,28	20,64	20,83	21,02	21,21	21,43	21,61	24,92
III	18,33	18,98	19,31	19,65	19,82	20,01	20,20	20,38	20,56	23,72
IV	17,82	18,45	18,78	19,09	19,27	19,44	19,63	19,80	19,98	23,06
V	17,39	18,03	18,34	18,66	18,83	19,00	19,18	19,35	19,52	22,50
VI	17,09	17,69	18,00	18,30	18,48	18,66	18,83	19,00	19,16	22,07
VII	16,64	17,21	17,51	17,78	17,96	18,14	18,29	18,45	18,62	21,48
VIII	16,25	16,83	17,13	17,39	17,58	17,73	17,91	18,06	18,21	20,98
IX	15,71	16,25	16,54	16,81	16,96	17,13	17,28	17,43	17,59	20,27
X	15,35	15,87	16,13	16,40	16,57	16,72	16,87	17,03	17,15	19,79
XI	15,01	15,54	15,80	16,08	16,23	16,36	16,51	16,65	16,80	19,36

Niveles / años antigüedad	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
II	22,00	22,19	22,40	22,60	22,77	22,97	23,18	23,37	23,56	27,68
III	20,94	21,10	21,31	21,48	21,65	21,85	22,03	22,21	22,41	26,35
IV	20,36	20,53	20,72	20,90	21,06	21,24	21,43	21,58	21,78	25,60
V	19,86	20,04	20,21	20,39	20,56	20,73	20,92	21,07	21,27	24,98
VI	19,50	19,68	19,86	20,01	20,19	20,36	20,53	20,71	20,88	24,52
VII	18,96	19,12	19,29	19,44	19,60	19,78	19,93	20,10	20,27	23,82
VIII	18,53	18,70	18,86	19,01	19,18	19,34	19,50	19,68	19,82	23,27
IX	17,89	18,04	18,19	18,36	18,49	18,67	18,82	18,97	19,12	22,46
X	17,45	17,61	17,73	17,91	18,06	18,22	18,38	18,52	18,67	21,94
XI	17,10	17,24	17,37	17,52	17,67	17,82	17,96	18,12	18,26	21,44

Niveles / años antigüedad	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
II	23,97	24,15	24,34	24,54	24,75	24,93	25,13	25,32	25,53	29,89
III	22,77	22,97	23,15	23,31	23,52	23,71	23,87	24,07	24,26	28,44
IV	22,14	22,30	22,47	22,67	22,86	23,04	23,22	23,42	23,57	27,62
V	21,61	21,78	21,95	22,14	22,30	22,47	22,66	22,82	23,00	26,99
VI	21,18	21,36	21,52	21,72	21,88	22,04	22,22	22,41	22,56	26,45
VII	20,61	20,76	20,94	21,09	21,27	21,43	21,58	21,76	21,92	25,69
VIII	20,13	20,27	20,45	20,62	20,77	20,94	21,10	21,28	21,43	25,09
IX	19,42	19,59	19,74	19,90	20,05	20,20	20,36	20,50	20,66	24,23
X	18,96	19,11	19,26	19,39	19,56	19,72	19,89	20,04	20,17	23,65
XI	18,55	18,70	18,83	19,00	19,13	19,29	19,42	19,57	19,72	23,14

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles / años antigüedad	31	32	33	34
II	25,79	25,92	26,06	26,22
III	24,53	24,67	24,80	24,91
IV	23,82	23,97	24,08	24,23
V	23,26	23,40	23,52	23,63
VI	22,81	22,93	23,07	23,18
VII	22,15	22,26	22,39	22,52
VIII	21,63	21,77	21,88	21,99
IX	20,90	20,98	21,09	21,24
X	20,39	20,49	20,60	20,71
XI	19,94	20,05	20,16	20,24

Huesca

Restantes horas extras

Niveles / años antigüedad	Sin antigüedad	2	3	4	5	6	7	8	9	10
II	21,99	22,77	23,19	23,57	23,79	24,02	24,26	24,48	24,69	24,93
III	20,95	21,70	22,07	22,45	22,67	22,88	23,10	23,30	23,52	23,72
IV	20,38	21,09	21,47	21,83	21,55	22,25	22,44	22,64	22,85	23,07
V	19,90	20,61	20,96	21,31	21,51	21,70	21,91	22,08	22,30	22,49
VI	19,52	20,20	20,56	20,92	21,10	21,28	21,50	21,69	21,87	22,07
VII	19,00	19,67	20,00	20,36	20,53	20,71	20,91	21,07	21,28	21,48
VIII	18,56	19,23	19,54	19,89	20,06	20,23	20,43	20,62	20,79	20,98
IX	17,96	18,57	18,90	19,23	19,38	19,56	19,74	19,91	20,10	20,27
X	17,52	18,15	18,45	18,77	18,93	19,09	19,29	19,45	19,61	19,79
XI	17,15	17,76	18,06	18,36	18,52	18,70	18,86	19,01	19,22	19,35

Niveles / años antigüedad	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
II	25,64	25,88	26,11	26,32	26,56	26,78	27,03	27,25	27,47	27,68
III	24,42	24,64	24,86	25,06	25,29	25,50	25,72	25,92	26,14	26,35
IV	23,72	23,94	24,13	24,37	24,56	24,78	24,98	25,16	25,40	25,60
V	23,18	23,38	23,59	23,78	24,00	24,19	24,39	24,60	24,80	24,98
VI	22,71	22,90	23,12	23,31	23,52	23,71	23,93	24,11	24,30	24,52
VII	22,08	22,29	22,45	22,67	22,88	23,10	23,27	23,48	23,66	23,82
VIII	21,59	21,78	21,95	22,15	22,34	22,52	22,71	22,90	23,11	23,27
IX	20,87	21,05	21,20	21,39	21,58	21,77	21,93	22,11	22,30	22,47
X	20,36	20,54	20,71	20,90	21,06	21,24	21,43	21,59	21,78	21,93
XI	19,91	20,09	20,25	20,45	20,62	20,79	20,94	21,10	21,29	21,44

Niveles / años antigüedad	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
II	27,92	28,15	28,38	28,61	28,83	29,05	29,30	29,51	29,76	29,90
III	26,56	26,78	27,02	27,22	27,43	27,64	27,86	28,08	28,30	28,44
IV	25,80	26,02	26,24	26,44	26,66	26,77	27,07	27,27	27,49	27,63
V	25,19	25,38	25,58	25,80	26,00	26,22	26,41	26,63	26,81	26,99
VI	24,69	24,90	25,10	25,32	25,42	25,70	25,90	26,09	26,29	26,44

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles / años antigüedad	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
VII	24,02	24,22	24,39	24,60	24,79	24,97	25,16	25,35	25,55	25,69
VIII	23,48	23,66	23,83	24,02	24,22	24,39	24,57	24,78	24,95	25,09
IX	22,66	22,85	23,01	23,19	23,38	23,56	23,74	23,93	24,09	24,23
X	22,11	22,29	22,44	22,64	22,82	22,99	23,18	23,36	23,52	23,66
XI	21,61	21,80	21,95	22,15	22,32	22,47	22,64	22,82	23,00	23,14

Niveles / años antigüedad	31	32	33	34
II	30,07	30,23	30,39	30,58
III	28,57	28,74	28,89	29,05
IV	27,79	27,92	28,08	28,24
V	27,11	27,26	27,41	27,55
VI	26,56	26,73	26,85	27,02
VII	25,84	25,98	26,11	26,25
VIII	25,23	25,35	25,47	25,62
IX	24,37	24,49	24,61	24,76
X	23,78	23,92	24,04	24,13
XI	23,25	23,37	23,49	23,60

Jaén

Categorías profesionales	Salario base mes	Salario base día	Plus transporte día	Plus asistencia	Pagas y vacaciones (cada una)	Paga beneficios
Técnicos titulares:						
Titulados superiores	1.133,99		3,89	0,96	1.133,99	816,49
Titulados medios	1.094,64		4,07	0,99	1.094,64	789,21
Ayudantes técnicos sanitarios y Maestros industriales	1.067,74		4,34	1,07	1.067,74	769,44
Empleados.						
A) Administrativos.						
Jefe de personal	1.074,65		3,97	0,98	1.074,65	773,86
Jefe administrativo de 1ª	1.094,66		4,07	1,00	1.094,66	788,86
Jefe administrativos de 2ª	1.048,07		4,24	1,04	1.048,07	755,26
Oficial de 1ª	1.020,74		4,55	1,12	1.020,74	735,70
Oficial de 2ª	978,81		4,46	1,10	978,81	705,47
Auxiliares y telefonistas	955,31		4,57	1,12	955,31	688,45
B) Técnicos no titulados.						
Encargado general	1.067,74		4,34	1,07	1.067,74	769,44
Delineante de 1.ª, Práctico de topografía, Jefe de taller,	1.023,66		4,39	1,07	1.023,66	737,69
Delineante de 2.ª	1.001,54		4,41	1,09	1.001,54	721,74
Practico de topografía de 2.ª, Contramaestre	1.001,54		4,41	1,09	1.001,54	721,74
Ayudante de topografía	955,31		4,57	1,12	955,31	688,45
Jefe de fabricación	1.067,74		4,34	1,07	1.067,74	769,44
Analista de 1ª	1.007,21		4,10	1,01	1.007,21	725,84
Analista de 2ª	981,43		4,33	1,06	981,43	707,26
Auxiliar de laboratorios	934,09		4,53	1,12	934,09	673,14

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categorías profesionales	Salario base mes	Salario base día	Plus transporte día	Plus asistencia	Pagas y vacaciones (cada una)	Paga beneficios
C) Personal mercantil.						
Jefe de compras	1.044,70		4,43	1,09	1.044,70	752,86
Conserje, jefe de almacén	955,31		4,57	1,12	955,31	688,45
Ordenanza, portero, Almacenero, Vigilante, Guarda jurado	934,09		4,53	1,12	934,09	673,14
Personal de limpieza (día)		29,47	4,32	1,06	884,25	646,01
Operarios.						
A) Profesionales de oficio.						
Capataz		32,89	4,58	1,12	986,82	720,96
Jefe de equipo (0,03 € más de su categoría).						
Pedrero barrenero		32,12	4,65	1,14	964,17	704,40
Hornero de horno intermitente		32,22	4,50	1,11	966,83	706,35
Auxiliar de pedrero barrenero, Hornero de horno continuo, Aux., de horno intermitente, Molinero, Conductor tractor + locomotora		31,46	4,57	1,13	943,87	689,60
Ensacador a mano		30,10	4,40	1,08	903,32	659,93
Tirahornos seleccionador, Vigilante cable transportador, Auxiliar molinero		30,80	4,49	1,09	923,90	675,00
B) Peonajes.						
Peón especializado		30,10	4,41	1,08	903,19	659,85
Peón		29,47	4,32	1,06	884,25	646,01
C) Oficios auxiliares.						
Oficial de 1.ª		32,12	4,65	1,14	964,17	704,40
Oficial de 2.ª		31,46	4,57	1,13	943,87	689,60
Ayudante u oficial de 3.ª		30,80	4,49	1,09	923,90	675,00
Especialista		30,11	4,39	1,08	903,31	659,95

Otros conceptos económicos.
Plus asistencia €/día efectivo: 0,97.
Plus distancia €/km: 0,28.
Prima de conductores €/mes: 89,81.
Plus distancia: 0,23.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999 el contenido normativo del Convenio Colectivo para Cementos Naturales, Cales y Yesos de Jaén y su provincia, publicado en el «BOP» de fecha 2 de febrero de 1999.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Las Palmas

Categorías	Salario base día	Plus asist. día	Plus Transp. día	Pagas extras (cada 1)	Vacaciones	Horas extras (75%)	Horas extras (100%)
Técnicos Titulados.							
Titulado grado superior	24,22	76,76	11,38	2.619,75	2.617,77	31,14	35,59
Personal titulado de grado medio.							
Ayudante de ingeniero	24,22	44,98	11,37	2.041,52	1.963,99	22,27	25,44
Ayudante de técnico	24,22	44,98	11,37	2.041,52	1.963,99	22,27	25,44
Aparejador	24,22	44,98	11,37	2.041,52	1.963,99	22,27	25,44
Practicante ATS	24,22	23,56	11,37	1.593,33	1.515,99	16,21	18,49
Ayudantes de obras	24,22	23,56	11,37	1.593,33	1.515,99	16,21	18,49
Encargado general	24,22	22,66	11,37	1.593,33	1.515,99	16,21	18,49
Delineante proyectista	24,22	30,85	11,37	1.745,42	1.667,88	20,62	23,55
Delineante de primera	24,22	16,39	11,37	1.423,07	1.345,54	13,84	15,78
Delineante de segunda	24,22	9,26	11,37	1.292,70	1.215,17	12,13	13,87
Calcador	24,22	6,83	11,37	1.237,09	1.159,54	11,43	13,07
Empleados administrativos.							
Jefe de primera	24,22	45,07	11,37	2.036,93	1.959,40	31,51	36,01
Jefe de segunda	24,22	35,85	11,37	1.847,08	1.769,54	19,65	22,47
Oficial de primera	24,22	30,92	11,37	1.738,70	1.661,16	20,62	23,55
Oficial de segunda	24,22	18,33	11,37	1.472,81	1.395,26	14,68	16,79
Auxiliar administrativo	24,22	9,70	11,37	1.296,12	1.218,56	12,25	13,98
Telefonista	24,22	6,83	11,37	1.207,83	1.130,29	11,32	12,99
Operarios.							
Encargado de obras	24,22	17,81	11,37	1.467,49	1.389,96	14,54	16,62
Jefe de taller	24,22	17,81	11,37	1.467,49	1.389,96	14,54	16,62
Capataz	24,22	14,69	11,37	1.409,34	1.331,79	13,67	15,63
Contramaestre	24,22	10,26	11,37	1.308,60	1.231,06	12,39	14,17
Oficial de 1.ª de oficio	24,22	10,26	11,37	1.308,60	1.231,06	12,39	14,17
Oficial de 2.ª de oficio	24,22	8,51	11,37	1.270,12	1.192,59	11,91	13,59
Estibador	24,22	8,51	11,37	1.270,12	1.192,59	11,91	13,59
Barrenero	24,22	8,51	11,37	1.270,12	1.192,59	11,91	13,59
Adornista	24,22	8,51	11,37	1.270,12	1.192,59	11,91	13,59
Oficial de 3.ª de oficio	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Ayudantes de Oficio	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Peón especial	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Peón ordinario	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Personal de limpieza	24,22	6,83	11,37	1.209,32	1.131,76	11,32	12,99
Auxiliar técnico de obra	24,22	14,69	11,37	1.400,47	1.322,63	13,65	15,58
Auxiliar admvo de obra	24,22	14,69	11,37	1.400,47	1.322,63	13,65	15,58
Listero	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Almacenero	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Almacenero de obra	24,22	6,83	11,37	1.234,76	1.157,21	11,42	13,07
Conserje	24,22	8,60	11,37	1.270,83	1.193,29	11,93	13,64
Vigilante	24,22	8,60	11,37	1.270,83	1.193,29	11,93	13,64
Ordenanza	24,22	8,60	11,37	1.270,83	1.193,29	11,93	13,64
Cobrador	24,22	8,60	11,37	1.270,83	1.193,29	11,93	13,64
Enfermero	24,22	8,60	11,37	1.270,83	1.193,29	11,93	13,64
Aspirantes	20,96	5,62	13,12	1.105,76	1.016,22	8,45	9,68
Pinches	20,96	5,62	13,12	1.105,76	1.016,22	8,45	9,68
Botones	20,96	5,62	13,12	1.105,76	1.016,22	8,45	9,68

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 25,11.
Media dieta: 7,46.
Ayuda económica por hijo minusválido €/mes: 51,05.
Kilometraje: 0,21.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Las Palmas publicado en el «BOP» de fecha 5 de noviembre de 1993.

León

Nivel	Salario base día	Plus salarial día	Plus extras. día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
II	36,93	14,32	6,85	1.681,81	18,33
III	36,34	14,32	6,85	1.642,70	18,05
IV	35,82	14,32	6,85	1.603,57	17,81
V	35,13	14,32	6,85	1.541,02	17,47
VI	34,10	14,32	6,85	1.486,25	17,03
VII	32,18	14,32	6,85	1.447,13	16,29
VIII	30,26	14,32	6,85	1.384,57	15,56
IX	28,54	14,32	6,85	1.345,45	14,92
X	26,98	14,32	6,85	1.290,69	14,31
XI	25,57	14,32	6,85	1.228,11	13,73

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 31,03.
Media dieta: 10,81.
Plus desgaste herramienta €/día para los niveles VIII y IX: 0,32.
Plus prenda trabajo €/día: 0,21.
Kilometraje: 0,32.
Antigüedad.–A todos los trabajadores que perciben alguna cantidad por el concepto de antigüedad, se le sumará a la misma la cantidad de 8,45 euros, que corresponden a 118,6 euros de compensación distribuidas en las 14 pagas anuales, quedando dicho importe consolidado por el complemento personal de antigüedad, con efectos de 21 de noviembre de 1996.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de construcción en la provincia de León publicado en el «BOP» de fecha 18 de julio de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Lérida

Categorías	Mensual	Plus convenio día	Plus extrasal. día	Pagas y vacaciones (cada 1)
Personal titulado grado superior	1.657,18		7,48	2.186,70
Personal titulado grado medio	1.494,43		7,48	1.969,56
Ayudante de obra (no título)	1.034,81		7,48	1.356,20
Cap. administrativo 1ª	1.197,22		7,48	1.572,90
Cap. administrativo 2ª	1.128,62		7,48	1.481,39
Encargado general	1.128,62		7,48	1.481,39
Encargado de fábrica o taller	1.128,62		7,48	1.481,39
Delineante superior	1.422,19		7,48	1.873,13
Delineante de 1.ª	1.034,78		7,48	1.356,16
Delineante de 2.ª	946,52		8,38	1.235,44
Práctico topógrafo	991,16		7,48	1.297,97
Oficial 1.ª administrativo	1.077,68		7,48	1.413,40
Oficial 2.ª administrativo	1.016,80		7,48	1.332,15
Auxiliar administrativo	897,52		8,83	1.168,50
Telefonista	897,52		8,83	1.168,50
Conserje	908,79		8,02	1.186,33
Enfermero	889,87		7,85	1.161,61
Cobrador	889,87		7,85	1.161,61
Guarda jurado	889,87		7,85	1.161,61
Aspirante de administración	793,71		11,89	1.008,31

Categorías	Dia	Plus convenio día	Plus extrasal. día	Pagas y vacaciones (cada 1)
Peón	23,93	10,61	5,58	1.182,93
Peón especialista	24,67	10,56	5,58	1.211,36
Oficial de 2.ª	27,62	9,98	6,18	1.316,03
Oficial de 1.ª	30,37	9,55	6,62	1.416,11
Encargado	35,21	8,70	7,48	1.592,40
Capataz	33,58	8,70	7,48	1.524,15
Vigilante	23,93	10,41	5,58	1.177,26
Personal de limpieza	23,93	10,41	5,58	1.177,26

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 33,09.
Media dieta: 11,11.
Plus desgaste herramienta €/día: 0,90.
Kilometraje: 0,33.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Lérida publicado en el «DOGC» de fecha 6 de octubre de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Lugo

Categorías	Salario base mes	Plus asistencia mes	Plus extrasal. mes	Pagas y vacaciones (cada 1)
Titulado superior	1.268,53	26,23	198,71	1.523,27
Titulado medio y otros	1.068,61	117,90	178,98	1.347,77
Encargado general	918,86	174,12	163,25	1.211,48
Encargado fábrica	827,81	239,60	157,83	1.141,79
Oficial administrativo 1ª y otros	793,64	237,33	152,20	1.103,78
Capataz y otros	768,74	238,67	150,22	1.078,00
Oficial de 1.ª y otros	799,03	225,80	92,20	1.111,80
Oficial de 2.ª y otros	753,01	208,27	142,43	1.054,40
Ayudante y otros	746,65	192,16	139,84	1.039,74
Peón especialista	734,35	182,99	136,54	1.020,44
Peón ordinario y oreos	732,22	165,74	134,14	1.010,95

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 23,77.
Media dieta: 11,37.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para Materiales y Prefabricados para la Construcción en la provincia de Lugo publicado en el «BOP» de fecha 28 de octubre de 1996.

Madrid

Tabla retribuciones mensuales

Niveles	Salario base	Plus activ.	Plus extrasala.	Pagas y vacaciones (cada 1)
II	1.231,42	422,20	169,99	2.272,91
III	1.005,19	392,91	169,99	1.962,11
IV	981,15	392,27	169,99	1.933,77
V	918,54	376,89	169,99	1.833,67
VI	812,67	371,93	169,99	1.705,26
VII	798,19	321,12	169,99	1.588,53
VIII	778,97	316,39	169,99	1.557,68
IX	740,48	291,20	169,99	1.464,52
X	726,01	262,10	169,99	1.390,08

Tabla retribuciones diarias

Niveles	Salario base	Plus activ.	Plus extrasala.	Pagas y vacaciones (cada 1)
VI	27,70	18,59	7,87	1.650,42
VII	27,23	18,20	7,87	1.575,30
VIII	26,47	17,79	7,87	1.574,05
IX	25,21	16,58	7,87	1.475,18
X	24,49	16,54	7,87	1.429,00
XI	24,24	16,39	7,87	1.403,36

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Tabla de retribuciones por hora extraordinaria

Niveles	Mensual 1º	Mensual 2º y sucesiva	Mensual festivas	Diaria 1º	Diaria 2º y sucesivas	Diaria festivas
II	10,07	12,57	15,73			
III	8,21	10,31	12,88			
IV	7,86	9,83	12,30			
V	7,10	8,85	11,09			
VI	6,11	7,68	9,54	5,92	7,38	9,25
VII	5,71	7,21	8,92	5,51	6,86	8,64
VIII	5,67	7,10	8,85	5,49	6,84	8,53
IX	5,17	6,44	8,07	5,01	6,25	7,86
X	4,86	6,11	7,68	4,66	5,87	7,34
XI				4,49	5,67	7,08

Tabla de antigüedades (mensual)

Niveles	1 bienio	2 bienios	2 bien + 1 quinquenio	2 bien + 2 quinquenio	2 bien +3 quinquenio	2 bien + 4 quinquenio	2 bien + 5 quinquenio
II	17,70	35,41	60,18	84,96	109,74	134,53	159,30
III	14,16	28,33	48,17	68,00	87,86	107,70	127,53
IV	13,78	27,57	46,85	66,16	85,44	104,73	124,04
V	12,67	25,35	43,09	60,86	78,59	96,34	114,08
VI	11,01	21,99	37,42	52,82	68,21	83,63	99,03
VII	10,69	21,38	36,35	51,31	66,27	81,24	96,19
VIII	10,28	20,57	34,96	49,37	63,77	78,16	92,57
IX	9,56	19,14	32,51	45,90	59,32	72,71	86,10
X	9,09	18,20	30,91	43,64	56,37	69,11	81,84

Tabla de antigüedades diaria

Niveles	1 bienio	2 bienios	2 bien + 1 quinquenio	2 bien + 2 quinquenio	2 bien +3 quinquenio	2 bien + 4 quinquenio	2 bien + 5 quinquenio
VI	0,36	0,72	1,24	1,73	2,23	2,73	3,22
VII	0,36	0,69	1,18	1,68	2,16	2,65	3,16
VIII	0,35	0,68	1,15	1,63	2,10	2,60	3,05
IX	0,32	0,64	1,07	1,48	1,94	2,39	2,82
X	0,31	0,60	1,01	1,43	1,83	2,27	2,70
XI	0,28	0,57	0,95	1,34	1,74	2,12	2,50

Otros conceptos económicos.
Dieta completa: 41,54.
Media dieta: 9,40.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo d Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Madrid y su provincia, publicado en el «BOCM» de fecha 13 de noviembre de 1996.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Málaga

Nivel	Salario base mes	Salario base día	Plus activ. día	Plus	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
II	1.415,05		0,92	8,11	2.306,42	17,10
III	1.230,81		0,92	8,11	2.006,12	14,85
IV	1.227,42		0,92	8,11	2.000,50	14,83
V	1.170,08		0,92	8,11	1.907,88	14,13
VI	1.125,12	36,83	0,92	8,11	1.810,25	13,56
VII	1.078,68	35,32	0,92	8,11	1.736,48	12,98
VIII	1.048,34	34,31	0,92	8,11	1.687,80	12,64
IX	1.030,38	33,74	0,92	8,11	1.659,05	12,41
X	1.014,63	33,21	0,92	8,11	1.632,55	12,23
XI		33,20	0,92	8,11	1.631,83	12,23
Jefes equipo						
VIII		34,67	0,92	8,09	1.703,70	
IX		34,06	0,92	8,09	1.673,63	
X		33,54	0,92	8,09	1.648,55	
XI		33,52	0,92	8,10	1.647,83	

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 31,12.
Media dieta: 13,16.
Plus desgaste herramienta €/día: 0,62.
Kilometraje: 0,25.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo par las Actividades de Construcción en la provincia de Málaga publicado en el «BOP» de fecha 2 de septiembre de 1997.

Melilla

Nivel / categoría	Salario base día	Salario base mes	Plus residencia día	Plus residencia mes	Plus asistencia día	Plus asistencia mes	Plus transporte día	Plus transporte mes	Paga extra (cada 1)	Hora extra día	Hora extra mes
II. Personal titulado superior.		1.081,90		270,47		51,93		53,37	1.889,36	19,12	
III. Personal titulado medio.		995,99		248,99		51,93		53,37	1.744,05	17,67	
IV. Ayudante de obra o Encargado general.		978,83		244,71		51,93		53,37	1.714,98	17,37	
V. Jefe administrativo, Delineante superior.		935,87		233,97		51,93		53,37	1.642,32	16,63	
VI. Oficial 1.ª admvo., Técnico de organización de 1.ª		890,95		221,46		52,83		54,29	1.567,29	15,74	
VII. Técnico de organización de 2.ª, Delineante 2.ª. . . .		868,13		215,00		54,13		55,62	1.530,18	15,14	

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Nivel / categoría	Salario base día	Salario base mes	Plus residencia día	Plus residencia mes	Plus asistencia día	Plus asistencia mes	Plus transporte día	Plus transporte mes	Paga extra (cada 1)	Hora extra día	Hora extra mes
VII. Capataz	28,62		7,15		3,31		2,55		1.453,37		14,72
VIII. Oficial 2.ª administrativo . . .		843,66		206,82		54,38		70,34	1.490,51	14,61	
VIII. Oficial 1.ª.	27,74		6,92		3,48		2,55		1.423,00		14,20
IX. Auxiliar administrativo		831,20		203,96		54,84		56,36	1.439,20	14,22	
IX. Oficial 2.ª.	28,70		6,87		1,32		2,62		1.365,52		13,79
X. Ayudante	26,81		6,69		0,74		2,64		1.320,00		13,40
XI. Peón especialista . . .	26,23		6,56		0,73		2,59		1.289,68		12,74

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 48,49.
Media dieta: 10,37.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Melilla publicado en el «Boletín Oficial de Melilla» de fecha 15 de julio de 1993.

Murcia

Categoría / nivel	Salario base mes / día	Prima mes	Prima día	Suplidos mes	Suplidos día	Paga extra (cada 1)	Paga beneficios
Cargos de alta dirección o alto Consejo, incluido en el artículo 7 de la Ley de Contratos de Trabajo.							
Nivel II							
Personal titulado superior.	1.645,52	110,14		163,40		1.645,52	1.184,78
Nivel III							
Personal titulado medio, Jefe admvo. 1.ª Encargado general de fábrica.	1.253,41	110,14		156,30		1.253,41	902,46
Nivel IV							
Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general	1.192,63	110,14		156,30		1.192,63	858,69
Nivel V							
Jefe administración 2ª, Delineante superior, Encargado general de obras, Jefe de sección de organ. científica de 2.ª, Jefe de compras	1.101,02	110,14		150,59		1.101,02	792,73
Nivel VI							
Oficial admvo 1.ª, Delineante de 1.ª, Técnico organiz. 1.ª, Jefe / Encargado de taller, Encargado sec. Laboratorio, Escultor piedra y mármol	1.014,06	110,14		150,59		1.014,06	730,12
Nivel VII							
Delineante de 2.ª, Técnico de organiz. de 2.ª, Práctico topográfico 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante, Capataz, Especialista de oficio	33,24	5,83	5,75		6,68	984,67	718,81

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categoría / nivel	Salario base mes / día	Prima mes	Prima día	Suplidos mes	Suplidos día	Paga extra (cada 1)	Paga beneficios
Nivel VIII							
Oficial Admvo 2.ª, Corredor, oficial 1.ª, Inspector de control, Señalizador servicios, Conductor, Pedrero barrenero, Hornero horno intermitente.	32,61		5,75		6,68	978,63	714,41
Nivel IX							
Auxiliar Administrativo, Ayudante topográfico, Auxiliar de organización, Vendedor, Conserje, Oficial 2.ª oficio, Oficial 2.ª conductor, Maquinista, Hornero de horno continuo, Auxiliar pedrero barrenero, Molinero	32,12		5,75		6,68	963,55	703,38
Nivel X							
Auxiliar de laboratorio, Enfermero, Guarda jurado, Ayudante de oficio, Almacenero, Especialista de 1.ª, Auxiliar molinero . .	31,57		5,75		6,68	946,94	691,27
Nivel XI							
Especialista de 2.ª, Peón especializado, Ensacador a mano	31,04		5,75		6,68	931,55	680,03

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 38,58.
Media dieta: 9,48.
Ayuda de estudios por hijo / mes: 3,76
Kilometraje: 0,28
Por hijo con una minusvalía psíquica superior al 33 %: 37,21

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para Derivados del Cemento, Cales, y Yesos en la provincia de Murcia publicado en el «BORM» de fecha 21 de diciembre de 1998.

Navarra

Niveles	Salario base	Complemento convenio	Plus extrasal.	Pagas y vacaciones (cada 1)
Nivel II				
Titulado superior.	2.002,41	529,55	62,42	3.302,41
Nivel III				
Titulado medio	1.643,23	444,94	62,42	2.737,25
Nivel IV				
Encargado general.	1.591,10	431,96	62,42	2.662,22
Nivel V				
Jefe administración de 2.ª	1.427,33	390,93	62,42	2.400,02

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles	Salario base	Complemento convenio	Plus extrasal.	Pagas y vacaciones (cada 1)
Nivel VI				
Delineante de 1.ª	1.224,41	340,96	62,42	2.075,61
Nivel VII				
Capataz	1.202,38	338,79	62,42	2.042,94
Nivel VIII				
Oficial 1.ª	1.175,70	341,28	62,42	2.010,31
Nivel IX				
Oficial 2.ª	1.034,27	310,99	62,42	1.789,24
Nivel X				
Especialista de 1.ª	973,68	300,90	62,42	1.697,30
Nivel XI				
Peón especializado	957,07	302,67	62,42	1.676,99

Retribución por hora efectiva de trabajo

Niveles	Salario base	Complemento convenio	Paga extra	Total hora	Hora extra
Nivel VI					
Delineante de 1.ª	7,63	2,12	0,39	10,15	19,59
Nivel VII					
Capataz	7,50	2,11	0,39	10,00	19,26
Nivel VIII					
Oficial 1.ª	7,34	2,12	0,39	9,84	18,91
Nivel IX					
Oficial 2.ª	6,44	1,93	0,39	8,78	16,70
Nivel X					
Especialista de 1.ª	8,04	1,88	0,39	8,33	15,79
Nivel XI					
Peón especializado	5,95	1,89	0,40	8,24	15,56

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 35,39.
Media dieta: 14,59.
Kilometraje: 0,33.
Desgaste herramienta: 0,65.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Navarra publicado en el «BON» de fecha 7 de julio de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Orense

Categorías	Salario base mes	Plus asist. mes	Plus transporte	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
Titulado superior	1.015,84	258,93	11,33	1.209,76	10,83
Titulado medio, Jefe de 1.ª administrativo	1.011,34	254,50	11,24	1.206,23	10,83
Jefe de personal, Ayudante de obra, Encargado general	1.006,43	249,51	11,14	1.202,33	10,83
Jefe administrativo de 2.ª, Delineante superior, Jefe de compras, Encargado de taller	1.001,87	245,06	11,06	1.198,80	10,83
Oficial de 1.ª administrativo, Delineante de 1.ª, Encargado de obra	996,97	240,10	10,95	1.194,92	10,83
Oficial de 2.ª administrativo, Delineante de 2.ª, Práctico de topografía de 2ª, Capataz	979,02	222,14	10,62	1.180,77	10,30
Auxiliar administrativo o Técnico oficial 1.ª de oficio	965,49	208,62	10,36	1.170,43	10,00
Listero, Ayudante de topografía, Oficial 2.ª de oficio, Conserje	951,56	194,67	10,14	1.159,15	9,61
Vigilante, Enfermero, Almacenero, Guarda jurado, Ayudante de oficio	937,64	180,75	9,88	1.148,21	9,06
Peones especializados	923,75	166,84	9,63	1.124,85	8,72
Peones ordinarios	909,38	152,48	9,42	1.113,57	8,39

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 29,00.
Media dieta: 12,34.
Plus desgaste herramienta niveles VII, VIII y IX euros / día: 0,31.
Plus prenda trabajo:- 4,90.
Cuando el empresario incumpla la obligación de la entrega de las prendas de trabajo: 5,03.
Prima de casado: A todo trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio en la empresa y que contraiga matrimonio, se le otorgará una gratificación por matrimoni:o 50,32.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Orense publicado en el «BOG» de fecha 18 de septiembre de 1997.

Palencia

Niveles	Salario base día	Plus asist. día	Plus extrasalr. día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
Nivel II					
Titulado superior	30,20	12,34	6,44	1.114,54	10,91
Nivel III					
Titulado medio	29,58	12,20	6,16	1.095,23	10,82
Nivel IV					
Jefe de personal	29,26	11,42	6,15	1.082,43	10,75

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles	Salario base día	Plus asist. día	Plus extrasalr. día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Horas extras
Nivel V					
Jefe administración de 2.ª	28,36	11,88	6,00	1.054,59	10,68
Nivel VI					
Oficial administración 1.ª	27,76	11,71	5,92	1.032,35	10,61
Nivel VII					
Capataz	27,12	11,54	5,84	1.016,31	10,52
Nivel VIII					
Oficial 1.ª	26,56	11,35	5,75	991,84	10,45
Nivel IX					
Oficial 2.ª	25,98	11,19	5,67	967,97	10,37
Nivel X					
Oficial 3.ª	25,39	11,02	5,58	946,85	10,28
Nivel XI					
Peón especializado	24,77	10,85	5,50	924,08	10,20

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 27,93.
Media dieta: 11,37.
Plus desgaste herramienta: euros / día: 0,70.
Antigüedad para todos los niveles: 100,62.
Kilometraje: 0,17.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Palencia publicado en el «BOP» de fecha 20 de agosto de 1997.

Pontevedra

Niveles	Salario base mes	Plus extrasal día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Hora extra
II	1.542,04	6,47	1.542,04	20,70
III-IV	1.201,81	6,47	1.201,81	16,11
V	1.120,11	6,47	1.120,11	15,01
VI	1.085,66	6,47	1.085,66	14,55
VII	1.081,75	6,47	1.081,75	14,49
VIII	1.079,34	6,47	1.079,34	14,46
IX	1.060,78	6,47	1.060,78	14,22
X	1.039,97	6,47	1.039,97	13,93
XI	1.028,65	6,47	1.028,65	13,77

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 28,01.
Media dieta: 10,56.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Plus desgaste herramienta. €/día: 0,76.

Plus prendas trabajo (Si no se han entregado las prendas de trabajo en el tiempo establecido): 38,01.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Pontevedra publicado en el «BOP» de fecha 3 de julio de 1996.

La Rioja

Nivel	Salario base día	Salario base mes	Plus asiduidad	Pagas y vacaciones (cada 1)	Plus lineal
II		1.742,41	2.033,14	2.263,45	879,19
III		1.576,90	2.033,14	2.048,84	879,19
IV		1.510,18	2.033,14	1.962,31	879,19
V		1.420,79	2.033,14	1.846,42	879,19
VI		1.246,93	2.033,14	1.620,99	879,19
VII		1.183,90	2.033,14	1.539,24	879,19
VIII	37,28	1.135,80	2.033,14	1.476,87	879,19
IX	34,08	1.038,39	2.033,14	1.350,57	879,19
X	33,02	1.005,90	2.033,14	1.308,45	879,19
XI	31,12	948,03	2.033,14	1.233,39	879,19

Otros conceptos económicos.

Plus de transporte: 3,61.

Plus de seguridad:

Por mes sin accidentes 12,08.
Por mes con baja superior a 3 días 6,04.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999 el contenido normativo del Convenio Colectivo para Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de la Rioja publicado en el «BOP» de fecha 2 de octubre de 1972.

Salamanca

Nivel	Salario base día	Salario base mes	Plus especi. convenio	Plus extras. día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Hora extra
II		1.339,57	201,23	4,73	1.790,55	18,04
III		1.142,44	201,23	4,73	1.527,06	15,39
IV		1.108,31	201,23	4,73	1.481,45	14,96
V		1.060,38	201,23	4,73	1.417,38	14,29
VI	32,79		201,23	4,73	1.317,64	13,43

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Nivel	Salario base día	Salario base mes	Plus especi. convenio	Plus extras. día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Hora extra
VII	32,67		201,23	4,73	1.313,44	13,39
VIII	32,54		201,23	4,73	1.307,62	13,31
IX	31,38		201,23	4,73	1.261,83	12,85
X	31,00		201,23	4,73	1.246,58	12,69
XI	30,21		201,23	4,73	1.214,46	12,37

Otros conceptos económicos,

Dieta completa: 24,02.
Media dieta: 11,14.
Plus desgaste herramienta. €/día: 0,72.
Plus prenda trabajo: 10,84.
Kilometraje: 0,2.
Ayudas a estudios de hijos entre 6 y 12 años: 35,62.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Salamanca publicado en el «BOP» de fecha 10 de noviembre de 1997.

Segovia

Nivel	Salario base	Plus actividad	Plus extrasalr.	Pagas y vacaciones (cada 1)
II. Sin remuneración convenida.				
III. Titulados medios	33,05	19,90	3,01	1.753,70
IV. Jefe de personal	31,89	19,44	3,01	1.696,25
V. Jefe administrativo	30,62	18,63	3,01	1.629,34
VI. Oficial administrativo	29,28	17,98	3,01	1.561,79
VII. Capataz	28,40	17,92	3,01	1.525,74
VIII. Oficial de 1ª	26,97	17,00	3,01	1.448,53
IX Oficial de 2ª	25,71	16,51	3,01	1.388,13
X. Ayudante.	24,71	16,14	3,01	1.340,25
XI. Peón especializado	24,15	15,94	3,01	1.314,23

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 27,37.
Media dieta: 10,60.
Kilometraje: 0,32.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Segovia publicado en el «BOP» de fecha 12 de septiembre de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Sevilla

Nivel	Salario mes	Salario día	Pagas y vacaciones	Plus asistencia	Plus transporte
II. Personal titulado superior	1.152,17	38,41	1.152,10	3,03	3,31
III. Personal titulado medio	1.113,50	37,12	1.113,49	3,16	3,45
IV. Jefe de personal, Encargado general	1.088,31	36,28	1.088,40	3,24	3,53
V. Jefe administrativo 2.ª, Encargado general de obra, Jefe de compras	1.064,89	35,50	1.064,88	3,27	3,57
VI. Oficial 1.ª administrativo, Encargado taller, Encargado secc. Laboratorio	1.041,78	34,73	1.041,85	3,28	3,58
VII. Viajante, capataz	1.019,34	33,98	1.019,33	3,28	3,58
VIII. Oficial de 2.ª Administrativo, Oficial 1.ª de oficio, Pedrero, Barrenero, Hornero horno intermitente	995,46	33,18	995,40	3,32	3,63
IX. Auxiliar Administrativo, Auxiliar pedrero, Barrenero, Hornero horno continuo, Auxiliar hornero intermitente, Molinero, Oficial 2.ª de oficio, Conductor de tractor, Listero	972,09	32,40	972,17	3,35	3,65
X. Tirahornos, Vigilante cable trasportador, Auxiliar molinero, Ayudante, oficial 3.ª de oficio, Almacenero, Guarda jurado, Cadena de placas y molduras, Ensacador de paletizadora, Mezclador	948,84	31,63	948,70	3,37	3,68
XI. Ensacador a mano, Especialista	925,20	30,84	925,04	3,38	3,69

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 26,31.
Media dieta: 12,42.
Plus de turno: 30,98.
Complemento puesto de trabajo: 42,75.
Ayuda de estudios:

E.G.B.: 4,21.
Enseñanzas medias: 8,42.
F.P.: 8,42.

Prima de colaboración:

Por ton. de yeso molido: 0,49.
Por ton. de cal de yeso: 0,60.
Por ton. de escayola: 0,98.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo de Cales. Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Sevilla y su provincia, publicado en el «BOP» de fecha 30 de noviembre de 1996.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Soria

Nivel	Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia día	Plus transporte día	Paga verano y navidad (cada 1)	Paga beneficios mes	Paga beneficios día	Bolsa vacaciones
II	1.538,94		3,24	5,62	1.538,94	1.108,04		259,43
III	1.351,25		3,24	5,62	1.351,25	972,90		259,43
IV	1.257,50		3,24	5,62	1.257,50	904,50		259,43
V	1.163,63		3,24	5,62	1.163,63	837,81		259,43
VI	1.068,55	35,62	3,24	5,62	1.068,55	769,36	780,05	259,43
VII	1.028,61	33,62	3,24	5,62	1.008,49	726,11	736,19	259,43
VIII	966,83	32,23	3,24	5,62	966,83	696,12	705,79	259,43
IX	932,42	31,08	3,24	5,62	932,42	671,34	680,67	259,43
X	910,38	30,34	3,24	5,62	910,38	655,48	664,57	259,43
XI	903,45	30,12	3,24	5,62	903,45	650,48	659,51	259,43

Otros conceptos económicos.

Gratificación especial época de invierno: 131,36.
Plus prenda de trabajo €/día: 0,28.
Plus desgaste herramienta. €/día: 0,28.

Dietas y niveles	Cuantía dieta completa	Cuantía media dieta
II y III	36,96	18,49
IV y V	31,47	15,75
VI y VII	29,07	14,54
VIII y siguientes	25,83	12,92

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Soria publicado en el «BOP» de fecha 20 de febrero de 1998.

Tarragona

Salario diario

Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus asistencia	Plus transporte	Plus ropa	Pagas y vacaciones (cada 1)
VI	30,35	18,90	9,66	7,10	0,60	1.655,47
VII	29,10	17,52	10,12	6,79	0,61	1.579,42
VIII	28,25	15,46	11,45	5,95	1,20	1.511,10
IX	26,92	13,62	12,02	5,60	1,19	1.424,85
X	26,26	11,06	12,21	5,24	1,20	1.344,51
XI	26,14	9,42	12,42	5,67	0,62	1.300,38

El plus de ropa se puede sustituir por las prendas.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Salario mensual

Nivel	Salario base	Plus convenio	Plus asistencia	Plus transporte	Plus ropa	Pagas y vacaciones (cada 1)
II	1.386,56	749,13	187,17	224,77	17,75	2.676,33
III	1.063,73	516,93	228,55	172,97	13,97	2.001,57
IV	1.027,87	484,77	234,80	165,75	14,51	1.921,06
V	952,13	429,60	250,73	153,94	13,88	1.770,13

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 41,35.
Media dieta: 11,89.

Horas extraordinarias.

Niveles:

VI: 15,24.
VII: 14,66.
VIII: 14,18.
IX: 13,47.
X: 12,77.
XI: 12,42.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Tarragona publicado en el «DOGC» de fecha 15 de octubre de 1997.

Tenerife

Retribuciones mensuales

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Plus transporte	Pagas y vacaciones (cada 1	horas extras 100 %	Horas extras 75 %
Grupo II						
Empleado titulado superior.						
Grado sup. experiencia < 2 a	1.404,04	1.199,05		3.062,87	42,79	37,44
Grado sup. experiencia > 2 a	1.500,87	1.278,51		3.269,92	45,68	39,97
Empleado titulado medio:						
Aparejador, Ayudante ingen. con exp < 2a. .	818,04	482,40	179,26	1.527,38	21,37	18,70
Aparejador, Ayudante ingen. con exp > 2a. .	1.105,08	674,00	220,62	2.109,58	29,30	25,64
A.T.S. con exp.< 2a	763,44	419,60	162,58	1.377,53	19,40	16,97
A.T.S. con exp.> 2a	818,04	482,40	179,26	1.527,38	21,37	18,70
Grupo III						
Empelados técnicos:						
Ayudante obra	818,04	482,40	179,26	1.527,38	21,37	18,70
Encargado general	818,04	482,40	179,26	1.527,38	21,37	18,70

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Plus transporte	Pagas y vacaciones (cada 1	horas extras 100 %	Horas extras 75 %
Delineante proyectista	913,81	538,33	200,88	1.723,55	23,92	20,93
Delineante de 1.ª	763,13	357,24	153,68	1.297,38	18,34	16,05
Delineante de 2.ª	766,19	234,11	136,60	1.145,52	16,25	14,22
Calcador	766,03	196,88	131,14	1.090,39	15,61	13,65
Empleados administrativos:						
Jefe de 1.ª	1.105,08	674,00	220,62	2.109,58	29,30	25,64
Jefe de 2.ª	1.093,48	575,44	215,22	1.850,88	27,05	23,67
Oficial de 1.ª	913,81	538,33	200,88	1.723,55	23,92	20,93
Oficial de 2.ª	763,44	419,60	162,58	1.377,53	19,40	16,97
Auxiliar administrativo	762,43	214,34	133,28	1.113,68	15,93	13,95
Telefonista	792,66	145,56	128,25	1.084,35	14,91	13,05
Subalternos:						
Conserje 12 h *	766,03	196,88	131,14	1.090,39	15,61	13,65
Vigilante 12 h *	762,33	195,92	130,50	1.085,12	15,61	13,65
Cobrador	762,33	195,92	130,50	1.085,12	15,61	13,65
Ordenanza	762,33	195,92	130,50	1.085,12	15,61	13,65
Enfermero	762,33	195,92	130,50	1.085,12	15,61	13,65
Retribuciones diarias						
Grupo III						
Empleados técnicos y administrativos:						
Auxil. técnico de obra	25,43	17,16	7,89	1.352,43	18,72	16,37
Auxil, admo. de obra	25,43	17,16	7,89	1.352,43	18,72	13,85
Listero	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,85
Almacenero	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,85
Almacenero de obra	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,84
Grupo IV						
Operarios:						
Encargado de obra	25,46	20,31	8,33	1.442,60	19,85	17,37
Jefe de taller	25,46	20,31	8,33	1.442,60	19,85	16,40
Capataz	25,43	17,29	7,89	1.352,43	18,74	14,41
Modelista	25,41	11,01	7,00	1.172,43	16,48	14,41
Contramaestre	25,41	11,01	7,00	1.172,43	16,48	14,41
Oficial de 1.ª	25,41	11,01	7,00	1.172,43	16,48	14,14
Oficial de 2.ª	25,41	10,09	6,85	1.146,27	16,16	13,85
Oficial de 3.ª, Ayudante	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	14,14
Estibador	25,41	10,09	6,85	1.146,27	16,16	14,14
Barrenero	25,41	10,09	6,85	1.146,27	16,16	14,03
Adornista	25,41	9,77	6,83	1.135,87	16,04	13,85
Peón especializado	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,85
Peón	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,85
Personal limpieza	25,41	9,16	6,71	1.119,66	15,82	13,84

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 17,90.
Media dieta: 7,54.
Plus desgaste herramienta €/mes: 12,72.
Kilometraje: 0,23.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Tenerife publicado en el «BOP» de fecha 22 de septiembre de 1997.

Teruel

Nivel / Categoría		Salario base día	Plus transporte día	Pagas y vacaciones (cada 1)	Complem. antigüedad
II	Titulado superior	47,99	3,87	1.920,87	201,24
III	Titulado medio	44,24	3,87	1.770,42	201,24
IV	Encargado general	43,14	3,87	1.726,89	201,24
V	Encargado de obra	41,23	3,87	1.650,37	201,24
VI	Encargado, administ. de 1.ª	36,71	3,87	1.469,50	201,24
VII	Capataz	35,80	3,87	1.433,32	201,24
VIII	Oficial de 1.ª	34,86	3,87	1.395,56	201,24
IX	Oficial de 2.ª	31,91	3,87	1.277,62	201,24
X	Ayudante	31,51	3,87	1.261,36	201,24
XI	Peón especialista	30,70	3,87	1.228,87	201,24

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 31,14.
Media dieta: 11,14.
Horas extras niveles de II al VIII: 7,24.
Kilometraje: 0,27.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Teruel publicado en el «BOP» de fecha 5 de agosto de 1997.

Toledo

Niveles diarios

Niveles	Salario base	Plus salarial	Plus transporte	Pagas y vacaciones (cada 1)
VI	31,08	5,22	3,54	1.337,30
VII	30,26	4,92	3,33	1.299,36
VIII	29,46	4,62	3,07	1.263,96
IX	28,34	4,17	2,78	1.226,17
X	28,19	4,00	2,63	1.208,87
XI	27,63	3,87	2,53	1.182,21

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Niveles mensuales

Niveles	Salario base	Plus salarial	Plus transporte	Pagas y vacaciones (cada 1)
II	993,09	181,01	140,88	1.439,03
III	982,48	172,08	122,99	1.416,77
IV	972,44	152,88	107,01	1.397,29
V	962,52	144,57	100,58	1.381,16
VI	932,84	132,85	91,45	1.336,32
VII	907,83	125,09	85,25	1.299,36
VIII	883,90	117,26	78,98	1.258,43
IX	870,35	108,41	73,68	1.242,31
X	857,12	103,17	71,66	1.222,65

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 29,61.
Media dieta: 15,02.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo Provincial de Yesos, Cales y Escayolas de Toledo publicado en el «BOP» de fecha 23 de agosto de 1996.

Valencia

Nivel	Salario base	Complem. actividad	Plus transporte mes	Pagas y vacaciones (cada 1)
Retribución mensual				
II	1.272,28	465,40	93,05	2.205,84
III	987,68	366,74	93,05	1.715,07
IV	950,69	358,19	93,05	1.655,48
V	892,81	332,59	93,05	1.548,55
Retribución diaria				
VI	28,06	14,12	93,05	1.510,84
VII	27,50	13,55	93,05	1.471,05
VIII	26,75	13,33	93,05	1.434,19
IX	25,84	12,48	93,05	1.373,09
X	25,72	11,68	93,05	1.341,80
XI	25,72	11,68	93,05	1.341,80
Contratos de formación				
Trabajador	19,64	9,48	93,05	1.043,55

Otros conceptos económicos.

Dieta completa: 44,27.
Media dieta: 9,81.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Plus desgaste herramienta:

Oficiales 1.ª y 2.ª €/semana: 2,23.
Ayudantes y peones especializados.€/semana: 1,37.
Kilometraje: 0,24.
Plus de distancia: 0,24.
Plus de transporte €/mes: 93,05.

Horas extraordinarias	Dos primeras	Festivos
Oficial 1.ª	9,52	16,17
Oficial 2.ª	9,14	15,47
Ayudante y Peón especializado	8,94	15,09
Peón Ordinario	8,88	15,02

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Valencia publicado en el «BOP» de fecha 26 de julio de 1997.

Valladolid

Tabla salarial mensual

Nivel	Salario base	Plus actividad	Plus extrasal.	Pagas y vacaciones (cada 1)
II	863,04	250,26	152,96	1.203,11
III	848,93	246,81	150,85	1.168,94
IV	830,36	243,38	148,75	1.150,97
V	813,83	239,82	146,77	1.125,16
VI	809,70	239,63	146,45	1.109,94
VII	804,41	239,63	146,45	1.106,00
VIII	797,71	239,63	146,45	1.099,82
IX	793,85	239,63	146,45	1.089,98
X	788,88	239,63	146,45	1.084,73

Tabla salarial diaria

Nivel	Salario base	Plus actividad	Plus extrasal.	Pagas y vacaciones (cada 1)
VI	26,58	11,74	7,14	1.128,36
VII	26,42	11,74	7,14	1.122,99
VIII	26,20	11,74	7,14	1.116,86
IX	26,06	11,74	7,14	1.108,69
X	25,90	11,74	7,14	1.103,26
XI	25,72	11,74	7,14	1.096,33

Otros conceptos económicos.

Dieta completa €/día: 29,03.
Media dieta €/día: 11,38.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Plus desgaste herramienta oficiales 1ª y 2ª de oficio: 0,77.
Plus de distancia: 0,20.

Horas extraordinarias:

Nivel	€/hora
VI	7,24
VII	7,24
VIII	7,24
IX	7,24
X	7,24
XI	7,24

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la provincia de Valladolid publicado en el «BOP» de fecha 29 de julio de 1997

Vizcaya

Categoría, grupo y tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Horas
Persona titulado							
1: Arquitecto, Ingeniero, Licenciado	30,52	50,55	2.012,40	2.761,39	1.238,31	25,78	29,40
2: Aparejador, Perito indus. facult. minas, Ayudante ingeniería	29,04	45,46	1.841,04	2.669,19	1.198,54	23,88	27,20
2: Grad.Social, ATS, Practicante	27,53	40,58	1.681,77	2.575,43	1.201,51	22,14	25,25
Empleados							
A. Técnicos:							
3: Encargado general	27,53	44,26	1.770,51	2.577,70	1.162,52	23,00	26,27
4: Delin., proyec. Jefe taller	26,78	41,96	1.689,28	2.474,19	1.164,40	22,10	25,14
4: Delin.1.ª, Tec. organ,1.ª	24,96	42,02	1.619,65	2.367,96	1.090,21	21,45	24,48
4: Delin. 2.ª, Tec. organ. 2.ª	24,61	38,46	1.538,15	2.319,13	1.098,12	20,18	23,07
7: Calcador	23,67	36,45	1.441,23	2.151,94	1.232,23	15,43	17,59
B. Administrativos:							
3: Jefe de 1.ª	27,53	40,58	1.681,77	2.575,43	1.201,51	22,14	25,25
3: Jefe de 2.ª	25,46	42,84	1.667,31	2.437,64	1.111,49	21,67	24,71
3: Jefe de personal	27,53	47,80	1.856,17	2.575,14	1.136,82	23,95	27,31
5: Oficial de 1.ª	24,96	39,91	1.586,42	2.387,11	1.096,91	20,95	23,88
5: Oficial de 2.ª	23,46	39,78	1.550,68	2.317,32	1.141,04	15,29	22,11
7: Auxiliar de 1.ª	22,56	39,38	1.554,68	2.292,83	1.173,88	15,29	20,27
7: Auxiliar de 2.ª	23,77	31,31	1.448,57	2.156,60	1.236,43	15,29	17,42
7: Telefonista	23,75	29,93	1.365,46	2.076,18	1.180,07	15,07	17,17
C. Subalternos:							
6: Conserje, Cobrador, Ordenanza, Portero, Enfermero	46,41	38,17	1.530,91	2.276,98	1.079,85	15,14	19,82
Oficios clásicos							
4: Encargado	26,78	41,96	1.689,28	2.474,19	1.164,40	22,10	25,14
8: Jefe de equipo	26,18	41,72	1.680,43	2.412,37	1.165,83	15,29	23,63

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Categoría, grupo y tarifa	Salario base	Plus actividad	Vacaciones	Vacaciones	Pagas	Paga	Horas
8: Oficial de 1.ª	24,18	38,58	1.528,22	2.268,96	1.071,69	20,17	23,00
8: Oficial de 2.ª	23,67	35,83	1.426,56	2.241,15	1.071,19	15,05	21,03
9: Oficial de 3.ª,Ayud.	22,24	37,77	1.498,25	2.271,91	1.076,61	15,29	20,01
9: Peón Especializado	22,39	37,40	1.471,44	2.164,89	1.065,89	15,29	19,85
10: Peón Ordinario	21,83	36,84	1.447,73	2.061,49	1.057,09	15,29	18,16
Oficios auxiliares							
6: Listero	21,73	36,88	1.444,44	2.237,03	1.051,28	15,29	20,01
6: Almacenero	22,52	38,81	1.519,45	2.269,19	1.056,87	15,29	20,25
6: Guarda Jurado, vigilante	22,52	38,81	1.519,45	2.269,19	1.056,87	15,29	20,25
10: Operario de limpieza	21,83	36,84	1.447,73	2.061,49	1.057,09	15,29	18,16

Otros conceptos económicos.

Plus distancia: 0,29.
Dieta completa: 44,19.
Media dieta: 11,47.

Jubilación anticipada voluntaria:

A los 60 años de edad: 9.292,39.
A los 61 años de edad: 7.301,70.
A los 62 años de edad: 5.973,99.
A los 63 años de edad: 4.646,26.
A los 64 años de edad: 3.319,32.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Provincial de Materiales de Yeso y Prefabricados de la Construcción de Vizcaya, publicado en el «BOP» de fecha 14 de agosto de 1995.

Zamora

Nivel	Salario base mes	Salario base día	Plus asistencia día	Plus extrasal. día	Pagas y vacaciones cada 1
II	1.376,88				1.761,29
III	1.342,96				1.717,32
IV	1.273,38				1.627,08
V	1.234,25				1.576,36
VI	1.173,10				1.497,09
VII		27,55	10,27	4,59	1.343,70
VIII		27,55	10,27	4,59	1.343,70
IX		27,55	9,42	4,59	1.319,53
X		27,55	8,43	4,59	1.291,69
XI		27,55	6,60	4,59	1.240,79

Otros conceptos económicos.

Dieta completa €/día: 23,65.
Media dieta €/día: 8,61.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Plus desgaste herramienta €/día para oficiales: 0,50.
Plus de distancia: 0,12.

Horas extraordinarias	€/hora
II	17,29
III	16,85
IV	15,96
V	15,48
VI	14,69
VII	12,97
VIII	12,97
IX	12,75
X	12,48
XI	12,00

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las Actividades de Construcción en la Provincia de Zamora publicado en el «BOP» de fecha 18 de julio de 1997.

Zaragoza

Niveles	Salario mes	Salario día	Plus asiduidad	Plus extrasal	Pagas y vacaciones
Nivel II	2.362,50		10,92	2,37	3.344,85
Nivel III	1.842,65		10,92	2,37	2.670,77
Nivel IV	1.761,73		10,92	2,37	2.565,83
Nivel V	1.598,83		10,92	2,37	2.354,62
Nivel VI	1.247,59	41,58	10,93	2,37	1.869,75
Nivel VII	1.183,91	39,47	10,93	2,37	1.787,76
Nivel VIII	1.136,51	37,89	10,93	2,37	1.725,78
Nivel IX	1.038,70	34,61	10,93	2,37	1.598,66
Nivel X	1.006,40	33,54	10,93	2,37	1.556,66
Nivel XI	949,06	31,64	10,93	2,37	1.481,84

Horas extraordinarias normales

Niveles	Sin antigüedad	5%	10%	17 %	24 %	31%	38%	45%	52 %
Nivel VI	18,94	19,89	20,83	22,16	23,49	24,81	26,14	27,46	28,78
Nivel VII	18,00	18,91	19,81	21,06	22,33	23,59	24,86	26,11	27,37
Nivel VIII	17,31	18,18	19,05	20,26	21,48	22,67	23,89	25,10	26,32
Nivel IX	15,89	16,68	17,47	18,58	19,71	20,82	21,93	23,05	24,15
Nivel X	15,42	16,18	16,95	18,03	19,10	20,20	21,27	22,34	23,42
Nivel XI	14,58	15,32	16,04	17,07	18,09	19,11	20,13	21,15	22,17

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es

Horas extraordinarias festivas

Niveles	Sin antigüedad	5%	10%	17 %	24 %	31%	38%	45%	52 %
Nivel VI	21,64	22,72	23,79	25,32	26,81	28,33	29,84	31,37	32,86
Nivel VII	20,59	21,62	22,64	24,10	25,53	26,98	28,44	29,86	31,31
Nivel VIII	19,79	20,76	21,75	23,13	24,51	25,91	27,29	28,68	30,07
Nivel IX	18,15	19,05	19,97	21,24	22,50	23,78	25,06	26,32	27,59
Nivel X	17,62	18,49	19,38	20,62	21,84	23,08	24,31	25,53	26,78
Nivel XI	16,65	17,50	18,33	19,50	20,66	21,83	22,99	24,17	25,33

Otros conceptos económicos.

Dieta completa.
Primera semana desplazamiento €/día: 45,68.
A partir del 8.º día €/día: 40,41.
Si puede pernoctar en casa €/día: 15,01.
Gastos de transporte: 0,32.
Ayuda de comida, cuando el centro de trabajo supere los 10 km €/día: 7,24.
Seguridad: 12,07.

Jubilación voluntaria anticipada con más de un año de antigüedad en la empresa:

60 años: 4.141,66.
61 años: 4.141,66.
62 años: 4.141,66.

Cláusula adicional

De conformidad con lo dispuesto en el acta de fecha 22 de julio de 1997, continuará siendo de aplicación de manera transitoria, en todo lo que no se oponga al acuerdo sobre materias concretas de fecha 11 de marzo de 1999, el contenido normativo del Convenio Colectivo para las industrias de Cales, Yesos, Escayolas y sus Prefabricados de Zaragoza y su provincia. publicado en el «BOP» de fecha 22 de octubre de 1997.

cve: BOE-A-2016-2168
Verificable en http://www.boe.es