

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2015-5501** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Estructuras y Encofrados Pecusa, S.L., para el periodo 2015-2019.*

Código 39100342012015

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Estructuras y Encofrados Pecusa, S. L., para el periodo 2015- 2019, suscrito con fecha 5 de marzo de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 16 de abril de 2015.  
La directora general de Trabajo,  
Rosa María Castrillo Fernández.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTRUCTURAS Y ENCOFRADOS PECUSA, SOCIEDAD LIMITADA

### Disposiciones generales

#### **Artículo 1. Partes signatarias y ámbito de aplicación personal.**

Son partes firmantes de este Convenio Colectivo, Don José Antonio Pérez Cuartas y Don Valentín Vega Echezarreta, por parte de la empresa, y Don Juan Antonio Hernández Valero, Don David Ibáñez Rodríguez y don Remigio Cobo Alonso, como Delegados de Personal.

El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Estructuras y Encofrados Pecusa, SL y el personal que preste sus servicios en la empresa, con las exclusiones contempladas en el artículo 2 del presente convenio.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación funcional.**

No obstante lo dispuesto en el artículo 1, queda excluido del presente convenio colectivo el personal de alta dirección que preste sus servicios para la empresa al amparo del artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial.**

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de Estructuras y Encofrados Pecusa, SL.

A estos efectos, se incluyen tanto los centros de trabajo existentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo como los que se creen durante la vigencia del mismo.

#### **Artículo 4. Igualdad de oportunidades.**

El contenido y la redacción de este Convenio están realizados y subordinados a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por lo que las menciones gramaticales utilizadas comprenden las acepciones femeninas y masculinas.

La empresa asume como principio rector de su actuación la igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres, por lo que no existirá entre los trabajadores -por razón de sexo- diferencia alguna de carácter retributivo, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada laboral.

El convenio asume como propias las definiciones legales de discriminación directa e indirecta; de acoso sexual y acoso por razón de sexo; de discriminación por embarazo y por maternidad, las recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

#### **Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.**

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2015.
2. La vigencia del presente convenio colectivo finalizará el 31 de diciembre de 2019.
3. La denuncia podrá efectuarse por cualquiera de las partes debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses y máxima de seis meses a la fecha de terminación de su vigencia.

La denuncia deberá comunicarse por escrito a la otra parte con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

De no mediar denuncia el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del 1 de enero del año 2020, en los términos previstos en el artículo 86.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6. Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.**

Para la interpretación y cumplimiento del presente convenio se constituye una comisión mixta de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo.

La citada comisión se constituirá por un miembro de la representación de los/las trabajadores/as y otro miembro de la representación de la empresa, siendo aconsejable que los citados miembros sean de los que, en su día, pertenecieron a la mesa negociadora del presente convenio colectivo. Ambas partes podrán asistir con un asesor con voz pero sin voto.

Se reunirá en la sede de la empresa a convocatoria de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 3 días a contar desde la fecha de dicha solicitud.

Los acuerdos y decisiones de la Comisión Paritaria de adoptarán por unanimidad. En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes recurrirán a los mecanismos previstos en el vigente Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Lo podrán hacer en solicitud de conciliación, mediación o arbitraje, siendo este último procedimiento obligatorio sólo si ambas partes así lo aceptan para cada caso concreto.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad**

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto algunas de las cláusulas de este Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad. A estos efectos, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

**Artículo 8. Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

## **Título I. Condiciones de prestación del trabajo**

### **Capítulo I. Condiciones generales de ingreso**

**Artículo 9. Ingreso en el trabajo.**

1. La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones generales vigentes sobre colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2. Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el art. 17.4 referente al contrato para la formación.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

3. La acreditación del grupo profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

**Artículo 10. Pruebas de aptitud.**

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados al grupo profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El trabajador, con independencia de su grupo profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un control de salud, según se establece en el artículo siguiente.

3. Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

**Artículo 11. Vigilancia y control de salud.**

1. Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el art. 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3. Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos en que existan riesgos por exposición a amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4. En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la empresa, la cual podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

**Artículo 12. Período de prueba**

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

A) Niveles I y II: 6 meses.

B) Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

C) Personal operario:

Encargados y Capataces: 1 mes.

Resto de personal: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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 a efectos de permanencia en la empresa.

4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su grupo profesional, siempre que conste en su Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

## Capítulo II. Contratación

### Artículo 13. Contratación

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto.

Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, el grupo profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

### Artículo 14. Contrato fijo de plantilla

El contrato fijo de plantilla es el que se concierta para la prestación laboral por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

### Artículo 15. Contrato fijo de obra

De acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria, el contrato fijo de obra presenta en el sector de la construcción las siguientes características:

1. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Su formalización se hará siempre por escrito.

2. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

3. Conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador; por el grupo profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.”

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales, según el modelo que figura en el Anexo X del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de la tabla, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

5. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria del Convenio, operarán la terminación de obra y cese previsto en el apartado precedente, a excepción del preaviso.

La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria del Convenio, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación.

La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido.

Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá acogerse a lo regulado en el apartado 3 de este artículo.

Este supuesto no será de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

6. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, se establece una indemnización por cese del 7 por 100 (7%) calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato.

7. En las restantes condiciones aplicables al contrato fijo de obra será de observancia lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria.

#### **Artículo 16. Otras modalidades de contratación**

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 (7%) calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato.

#### **Contrato eventual por circunstancias de la producción.**

Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del art. 15 del E.T., cuya duración máxima será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

#### **Contrato de puesta a disposición.**

La empresa podrá concertar contratos de puesta a disposición excepto para los puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria. A estos contratos les serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados mediante este sistema tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa para ocupar el mismo puesto.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar y que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 (7%) calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Siempre que se posible esta formación se corresponderá con la prevista Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC), cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa.

h) La empresa deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por ella. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

#### **Contrato para la formación.**

El contrato para la formación viene reglado, además de por lo establecido en la Ley, por las siguientes disposiciones:

a) Se reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en la formación, teórica y práctica, correspondiente a los contratos para la formación, indicando la oportunidad de que la misma se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el Sector.

b) 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, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se ajustará a lo establecido en la Disposición Transitoria novena de la Ley 3/2012, de 6 de Julio en cuanto a la edad de los trabajadores y al Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria en cuanto a las condiciones que deben reunir los trabajadores.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo-formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas.

Igualmente, podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de 18 años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados d) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. 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. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

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

En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida, se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato.

Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligada a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada, pudiendo asumir las

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de la categoría “oficial de 2ª de oficio”, y referidos a una jornada del 100 por 100 (100%) de trabajo efectivo.

1er año: 60 por 100.  
2º año: 70 por 100.  
3er año: 85 por 100.

j) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los arts. 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

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.

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

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 (4,5%) calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, los cuales se calcularán a su vez conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

#### **Artículo 17. Subcontratación**

1. La empresa, cuando subcontrate con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el art. 42 del E.T. y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

2. Así mismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, pactada en este Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas para la misma actividad de la empresa.

### **Capítulo III. Ordenación y prestación del trabajo**

#### **Artículo 18. Ordenación de trabajo**

1. La ordenación del trabajo es facultad de la empresa o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

2. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 19. Prestación del trabajo y obligaciones específicas**

1. La prestación de trabajo vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el Convenio General del Sector y Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria; el contrato individual; las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males y remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la empresa o de quienes lo representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite la empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, y a las disposiciones legales.

#### **Artículo 20. Trabajo «a tiempo»**

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada «a tiempo», en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondiente, y cuya contrapartida la constituyen las tablas salariales del presente Convenio.

#### **Artículo 21. Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción o con incentivo**

1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización, y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el art. 35.2 del E.T. y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en ese caso, un rendimiento superior al normal.

4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5. Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su grupo profesional en el convenio colectivo, más un 25 por 100 (25%).

6. Con carácter previo a la implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del art. 64.1.4º.d) o e) del E.T., deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

en el plazo improrrogable de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el art. 41 de igual texto legal.

**Artículo 22. Discreción profesional**

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

**Artículo 23. Deberes de la empresa**

En relación con la prestación de trabajo, la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo; a velar por el uso efectivo de los mismos, y, en general, a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el art. 4 del E.T.

**Artículo 24. Reclamaciones de los trabajadores**

Sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

La empresa tratará de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

**Capítulo IV. Promoción en el trabajo**

**Artículo 25. Ascensos, procedimiento**

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza será de libre designación y revocación por la empresa.

2. Para ascender, cuando proceda, a un grupo profesional superior, se establecerán por la empresa sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y se podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

- a) Titulación adecuada.
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Historial profesional.
- d) Haber desempeñado función de superior grupo profesional.
- e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

**Capítulo V. Percepciones económicas: conceptos y estructura**

**Artículo 26. Percepciones económicas**

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario; otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.

2. Percepciones económicas salariales:

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del presente Convenio.

b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:

- a. Personales, tales como la antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
- b. De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
- c. De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
- d. Las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente a sus trabajadores.
- e. Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:

a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.

b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.

c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.

4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

#### **Artículo 27. Estructura de las percepciones económicas en este Convenio**

a) Los conceptos son los siguientes:

- \* Salario base
- \* Gratificaciones extraordinarias
- \* Pluses salariales

b) En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución de vacaciones.

c) En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten y constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.

#### **Artículo 28. Devengo de las percepciones económicas**

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en este Convenio.

2. Los pluses salariales se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, fije el presente Convenio.

3. Los pluses extrasalariales se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes que se señalen en este Convenio.

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

- A) Paga de Junio: de 1 de Enero a 30 de Junio.
- B) Paga de Navidad: de 1 de Julio a 31 de Diciembre.

5. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas por unidad de tiempo en este Convenio, por nivel y grupo profesional.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

De acuerdo con las formas de devengo, la retribución bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$R.A. = SB \times 335 + (PS \times \text{número de días efectivos de trabajo}) + Vacaciones + PJ + PN$$

Siendo:

R.A. = Retribución anual.

S.B. = Salario Base.

P.S. = Pluses Salariales.

P.J. = Paga de Junio.

P.N. = Paga de Navidad.

#### **Artículo 29. Pago de las percepciones económicas**

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90 por 100 (90%) de las cantidades devengadas.

2. La empresa destinará al pago la hora inmediatamente siguiente a la finalización de la jornada ordinaria, en las fechas habituales de pago. Cuando por necesidades organizativas se realice el pago dentro de la jornada laboral, ésta se interrumpirá y se prolongará después del horario de trabajo por el tiempo invertido en el pago, sin que en ningún caso tal prolongación pueda exceder en más de una hora.

3. El tiempo invertido en el pago de las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas quedará exento del cómputo de la jornada laboral, considerándose como de mera permanencia en el centro de trabajo y, por tanto, no retribuido a ningún efecto.

4. La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

5. El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su Número de Identificación Fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### **Artículo 30. Absorción y compensación**

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establecen en este Convenio tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2. A la entrada en vigor del presente Convenio, la empresa podrá absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquél contenga, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3. La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

#### **Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias**

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Julio, la de Verano, y Enero, la de Navidad, antes de los días 10 de cada uno de ellos, respectivamente.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre se determina en las tablas salariales adjuntas.

3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el art. 45 del E.T.

#### **Artículo 32. Consentimiento del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias**

1. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear si media acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:

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

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

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

#### **Artículo 33. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos**

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

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

3. En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente resolver lo procedente.

#### **Artículo 34. Trabajos nocturnos**

1. El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 (25%) del salario base de su categoría.

2. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el suplemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

3. Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

#### **Artículo 35. Plus de asistencia, actividad o plus de convenio**

Se establece un plus de asistencia o actividad, también llamado plus de convenio, que se devengará por cada día efectivamente trabajado con el rendimiento normal exigible en la cuantía que se establece en las Tablas Salariales.

Dicho plus se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal, pudiendo disminuir o decrecer en la medida que aumenten las horas de ausencia del trabajador.

#### **Artículo 36. Realización de horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### **Artículo 37. Límite de horas extraordinarias**

1. Se consideran horas extraordinarias, además de las que tengan su causa en fuerza mayor, las motivadas por pedidos o puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de producción.

2. El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 80 al año.

#### **Artículo 38. Retribución de las horas extraordinarias**

1. Los importes de las horas extraordinarias, para cada una de las categorías o niveles, se retribuirán igual que las ordinarias.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. La empresa, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrá compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3. En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

**Artículo 39. Indemnizaciones por muerte e incapacidad permanente del trabajador**

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones:

A) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas del AnexoII.

B) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 47.000 €.

C) En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la cantidad de 28.000 €.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados B) y C) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

**Artículo 40. Complemento de incapacidad temporal**

1. La empresa abonará íntegra y mensualmente al trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, el salario base, plus de actividad, antigüedad y demás complementos salariales que coticen en nómina, incluyendo la diferencia en las pagas extraordinarias, como máximo a partir del cuarto día, inclusive, de Incapacidad Temporal y hasta un máximo de 18 meses.

Cuando se trate de periodos anuales no completos o fijos, el cálculo de los complementos salariales se efectuará a prorrata.

En el caso de accidente de trabajo con hospitalización, el complemento de Incapacidad Temporal se abonará desde el primer día.

2. Igualmente, la empresa abonará este mismo complemento de Incapacidad Temporal, en los supuestos de enfermedad común y de accidente no laboral con hospitalización, desde el primer día y hasta un periodo máximo de 3 meses, mientras dure la aludida hospitalización, así como también, en caso de enfermedad profesional, sin necesidad de hospitalización, desde el primer día y hasta un periodo máximo de 6 meses.

3. Será facultad de la empresa y obligación del trabajador, si así lo decide aquél, someterse a reconocimiento médico ante el facultativo que se designe por dicho empresario. La negativa del trabajador a someterse a tal reconocimiento conllevará la pérdida inmediata del percibo de este complemento.

**Artículo 41. Revisión salarial.**

Durante los años 2015 a 2019, se pactan los mismos porcentajes de variación del salario que se acuerde para el Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria para el mismo período.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

## Capítulo VI. Tiempo de trabajo

### **Artículo 42. Jornada**

1. La jornada ordinaria anual será de 1.738 horas.
2. Se entiende como jornada efectiva de trabajo la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. A estos efectos, se excluye expresamente del cómputo de la jornada:

a) La interrupción del trabajo destinada a tomar el bocadillo.

b) El tiempo invertido en el pago de retribuciones.

En aquellos centros de trabajo en los que se suspenda el trabajo para tomar el bocadillo, se prolongará la jornada para la recuperación del período de suspensión. Se exceptúa expresamente, en el caso de la jornada continuada, un descanso obligatorio de 15 minutos, que se considerará a efectos retributivos como de trabajo, siempre en el caso de jornada continuada.

3. Los centros de trabajo permanecerán abiertos desde las 08:00 horas hasta las 20:00 horas.

4. No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido, por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica en determinadas épocas del año.

5. La empresa podrá establecer un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de Enero de cada año, en los centros estables y en las obras, con objeto de coordinar sus actividades. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

6. En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario laboral tipo u orientativo pactado en Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Cantabria

7. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.

### **Artículo 43. Prolongación de la jornada**

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

### **Artículo 44. Turnos de trabajo**

1. La empresa podrá establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 36 y 41 del E.T.

2. Cuando la empresa necesite establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizará los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3. Cuando se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrá computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del art. 37 del E.T. y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4. Cuando la empresa tenga establecido sistema de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

### **Artículo 45. Recuperación de horas no trabajadas**

1. Acordada la suspensión del trabajo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, por el portavoz de la mayoría, motivada por inclemencias atmosféricas, se abonará a los trabajadores el salario de este Convenio correspondiente a las horas o días perdidos por este motivo.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

No se considerarán incluidas en esta disposición aquellas suspensiones del trabajo que se realicen por tiempo indefinido por no permitir el desarrollo normal del mismo la situación climatológica de la Región en determinadas épocas del año.

2. Los trabajadores quedan obligados, si así lo decide la empresa, a recuperar las horas perdidas por inclemencias en su totalidad, excepto las 8 primeras que se produzcan por tal motivo cada año de vigencia del Convenio, siempre que el personal se presente en la obra a la hora de su comienzo.

3. Las horas trabajadas para recuperar las pérdidas por inclemencias atmosféricas no se computarán para el cálculo de la jornada máxima semanal y tendrán la consideración de horas normales de trabajo a todos los efectos. En el supuesto de que el número de horas trabajadas con la finalidad anteriormente expuesta superara al número de las permitidas, el exceso se pagará como horas extraordinarias.

4. Las demás suspensiones del trabajo no reguladas en este artículo se regirán por la normativa legal que regula los contratos de trabajo y jornada máxima legal.

En todo caso, en el supuesto de indecencias atmosféricas, se notificará a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 46. Jornadas especiales**

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a) En la realización de trabajos subterráneos en que concurran circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal de trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que, en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

b) Los trabajos en los denominados «cajones de aire comprimido» tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.

#### **Artículo 47. Vacaciones**

1. El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, de los cuales 21 días deberán ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos 10 días laborables, e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable que no sea viernes.

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

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

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo siguiente 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 haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 el art. 48.4 del E.T., 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 le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

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

7. La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial del Anexo II de este Convenio.

#### **Artículo 48. Permisos y licencias**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales, -de los cuales al menos uno deberá ser laborable-, por nacimiento o adopción de un hijo. Si concurre enfermedad grave, se aumentará a cinco días naturales. En uno y otro caso, el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días naturales posteriores al parto.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España, el permiso por razón de nacimiento o adopción de un hijo será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

c) Un día, por matrimonio de hijos, padre, madre y hermanos.

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

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España este permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

e) Dos días naturales, por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Un día, por traslado del domicilio habitual.

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

h) En el supuesto de fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días, que le serán descontados de las vacaciones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados b) y d).

2. Los supuestos contemplados en los apartados precedentes –cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho, siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

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

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

4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, sin pérdida alguna de retribución, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de retribución, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, conforme al acuerdo a que llegue con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

5. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6. La empresa abonará a los trabajadores las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el correspondiente justificante, que deberá señalar las horas y teniendo en cuenta el desplazamiento que haya de efectuarse.

## Capítulo VII. Movilidad funcional

### **Artículo 49. Cambio de puesto de trabajo**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 14, se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

### **Artículo 50. Trabajos de superior categoría**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviere favorablemente al respecto, en un plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

#### **Artículo 51. Trabajos de inferior categoría**

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerará, a efectos de dicho cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3. Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

#### **Artículo 52. Personal de capacidad disminuida**

1. El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nuevo grupo profesional.

2. Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3. El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva clasificación que se le asigne podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### **Artículo 53. Trabajos susceptibles de originar un perjuicio para la salud sin merma de la capacidad laboral**

1. Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del servicio de prevención de riesgos profesionales, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2. Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

## Capítulo VIII. Movilidad geográfica

### **Artículo 54. Conceptos generales**

1. La empresa podrá desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad deriva de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el art. 18 de este Convenio.

2. Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kilómetros o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar al devengo de los siguientes conceptos compensatorios:

a) Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su domicilio habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en él.

b) Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que al trabajador afectado, devengando una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dietas por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3. La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a) Será equivalente al 35% de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20% de las mismas al comenzar el segundo año; el 10% al comenzar el tercer año y el 10% al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b) En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida por el primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c) En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

### **Artículo 55. Preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento**

1. Si el desplazamiento es de duración inferior a un año, la empresa deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista para el desplazamiento.

2. Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador a su nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos la empresa facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen.

El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3. No se requerirá preaviso cuando el trabajador pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

4. En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el trabajador, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

**Artículo 56. Descanso**

1. Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, serán de cuenta de la empresa.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

2. Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

**Artículo 57. Dietas**

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3. Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20% de la dieta completa.

4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5. Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

6. El importe de la dieta completa y de la media dieta queda fijado en la Tabla de Complementos del Anexo II.

7. La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

**Artículo 58. Prioridad de permanencia**

Tienen prioridad para ser los últimos en verse afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

**Artículo 59. Condiciones de trabajo en el centro de llegada o destino**

1. El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o 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 horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

2. La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.

3. El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regularización de su nueva situación.

**Artículo 60. Obras de larga extensión**

1. Son aquellas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. La prestación de actividad laboral a lo largo de cualesquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajado.

3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicios en estas obras, el trabajador no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

#### **Artículo 61. Traslado de centro de trabajo**

1. El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los trabajadores afectados, será facultad de la empresa, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días, a partir de aquél en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2. Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el art. 40.2 del E.T., y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en el Convenio General del Sector, así como en el Convenio Autonómico.

#### **Artículo 62. Residencia habitual**

1. Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que haya señalado éste, lo que es preceptivo, al ingresar en la empresa, debiendo comunicar a ésta los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2. Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se hayan comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones de este convenio y demás normativa que sea de aplicación.

3. Los cambios de residencia habitual del trabajador, que no vengán obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

4. A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b) Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

### **Capítulo IX. Suspensión y extinción de la relación laboral**

#### **Artículo 63. Causas y efectos de la suspensión**

El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.

- e) Ejercicio de cargo público representativo.
- f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- g) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- h) Fuerza mayor temporal.
- i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
- j) Excedencia forzosa.
- k) Ejercicio del derecho de huelga.
- l) Cierre legal de la empresa.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

#### **Artículo 64. Suspensión del contrato por causas de fuerza mayor temporal**

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrán la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a) Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
- b) Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
- c) Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
- d) Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras causas similares ajenas a la voluntad de la empresa, sin perjuicio de lo establecido, al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
- e) Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención, cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la Autoridad Laboral.

2. En estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el art. 51.7 del E.T.

#### **Artículo 65. Excedencia forzosa**

1. Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2. La duración del contrato de trabajo no se verá interrumpida por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

**Artículo 66. Excedencias voluntarias, por cuidado de familiares y las reguladas por pacto de las partes**

1. El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El trabajador en excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El periodo de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración superior por acuerdo entre las partes, los trabajadores para atender el 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.

En caso de que dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

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 del 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

**Artículo 67. Ceses y rescisión voluntaria del contrato de trabajo**

1. La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a) Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b) En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c) En cuanto al contrato fijo de obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

2. El trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá comunicarlo con una antelación mínima de siete días naturales, mediante boletín o escrito que facilitará la empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndosele el ejemplar con el enterado.

En el caso de que el trabajador no cumpliera con este requisito, satisfará a la empresa una indemnización por daños y perjuicios consistente en el importe de los seguros sociales cotizados, por cada día de retraso en el preaviso, que podrá ser retenido del importe de la liquidación de haberes.

#### **Artículo 68. Finiquitos**

1. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.
2. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical del sindicato firmante del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

### **Capítulo X. Faltas y sanciones**

#### **Artículo 69. Criterios generales**

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente Capítulo o en otras normas laborales o sociales.

#### **Artículo 70. Clases de faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

#### **Artículo 71. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

**Artículo 72. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que puede suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.
10. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
11. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
12. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
13. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
14. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
15. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
17. El consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

**Artículo 73. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
5. El consumo de drogas o de alcohol durante la jornada laboral.
6. La revelación de cualquier información de reserva obligada.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. El incumplimiento o inobservancia de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo y ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
14. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
15. El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
16. La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

#### **Artículo 74. Sanciones. Aplicación**

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A- Faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
- B- Faltas graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- C- Faltas muy graves:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
  - b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrán en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiese.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a trabajadores de los cuales tenga constancia de su afiliación sindical, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

**Artículo 75. Otros efectos de las sanciones**

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.**

**Procedimiento para solventar las discrepancias en la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

La decisión de la empresa de modificación sustancial de las condiciones de trabajo deberá realizarse aplicando el siguiente procedimiento:

1. Se comunicará a los Delegados de Personal con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria en el artículo 6º del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje en el Orecla.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

### Anexo I. Grupos Profesionales

Nivel I - Personal Directivo.

Nivel II - Personal Titulado Superior.

Nivel III - Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo 1ª, Jefe Sec. Org. 1ª.

Nivel IV - Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.

Nivel V - Jefe Administrativo de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización Científica del Trabajo de 2ª, Jefe de Compras.

Nivel VI - Oficial Administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra y Mármol, Práctico de Topografía de 1ª, Técnico de Organización de 1ª.

Nivel VII - Delineante de 2ª, Técnico de Organización de 2ª, Práctico Topografía de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Especialista de Oficio.

Nivel VIII - Oficial Administrativo de 2ª, Corredor de Plaza, Oficial 1ª de Oficio, Inspector de Control Señalización y Servicios, Analista de 2ª.

Nivel IX - Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Vendedores, Conserje, Oficial 2ª de Oficio.

Nivel X - Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Cobrador, Guarda-Jurado, Ayudantes de Oficio, Especialistas de 1ª.

Nivel XI - Especialistas de 2ª, Peón Especializado.

Nivel XII - Peón Ordinario, Limpiador/a.

Nivel XIII - Botones y Pinches de 16 a 18 años.

Nivel XIV - Trabajadores en formación.

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

Anexo II. Tablas salariales y no salariales

Tabla salarial de retribución mensual

Niveles	S. Base 11 meses	P. Convenio 11 meses	Vacaciones 34 días	Paga de Verano	Paga de Navidad	Computo Anual
II - Titulado Superior	1.601,68	667,69	2.004,73	2.068,62	2.068,62	31.105,04
III- Titulado Medio	1.170,69	566,78	1.625,16	1.685,88	1.685,88	24.109,09
IV - Jefe de personal	975,43	490,37	1.519,77	1.574,77	1.574,77	20.793,11
V - Jefe Adm. 2º	970,75	411,65	1.491,11	1.524,19	1.524,19	19.745,89
VI - Ofic. Adm. 1º	970,64	371,03	1.489,93	1.500,97	1.500,97	19.250,24
VII - Delineante 2º	942,53	371,03	1.407,42	1.448,01	1.448,01	18.752,60
VIII - Ofic. Adm. 2º	926,81	371,03	1.392,70	1.437,28	1.437,28	18.543,50
IX - Auxiliar Adm.	896,34	371,03	1.323,64	1.373,13	1.373,13	18.010,97

Tabla salarial de retribución diaria

Niveles	S. Base 331 días	P. Convenio 218 días	Vacaciones 34 días	Paga de Verano	Paga de Navidad	Computo Anual
VI-Encargado, J. Taller	32,27	18,69	1.492,51	1.500,97	1.500,97	19.250,24
VII - Capataz	31,32	18,69	1.415,24	1.448,01	1.448,01	18.752,60
VIII - Ofc. 1 de Oficio	30,80	18,69	1.399,72	1.437,28	1.437,28	18.543,50
IX - Ofc. 2 de Oficio	29,79	18,69	1.323,24	1.376,41	1.376,41	18.010,97
X - Ayte. de Oficio	28,90	18,69	1.289,33	1.342,76	1.342,76	17.615,17
XI - Peón Especialista	28,79	18,69	1.256,17	1.323,95	1.323,95	17.507,98
XII - Peón Ordinario	28,55	18,69	1.209,51	1.282,12	1.282,12	17.298,22

Tabla salarial de trabajadores en formación.

Nivel XIII	S. Base 331 días	P. Conven 218 días	Vacaciones 34 días	Paga de Verano	Paga de Navidad	Computo Anual
(1) 16-25 años - 1 año	17,87	11,22	793,97	825,84	825,84	10.806,58
(2) 16-25 años - 2 año	20,86	13,10	920,24	963,49	963,49	12.607,68
(3) 16-25 años - 3 año	25,31	15,89	1.127,80	1.169,95	1.169,95	15.309,33
(4) trabajador escuela-taller 1er año	28,30	17,76	1.256,26	1.307,59	1.307,59	17.110,42
(5) trabajador escuela-taller 2º año	29,79	18,69	1.323,24	1.376,41	1.376,41	18.010,97

LUNES, 27 DE ABRIL DE 2015 - BOC NÚM. 78

Tabla de indemnizaciones

A) Retribución diaria

Niveles	7% Contrato de obra, duración determinada, circunstancias de la producción e interinidad
VI Encargado	3,69
VII Capataz	3,60
VIII Oficial de 1º	3,55
IX Oficial de 2º	3,45
X Ayte. Oficial	3,37
XI Peón Espec.	3,35
XII Peon Ordina.	3,32

B) Trab. Formación 4,5%

XIII Trab.Form (1)	1,33
XIII Trab.Form (2)	1,56
XIII Trab.Form (3)	1,89
XIII Trab.Form (4)	2,11
XIII Trab.Form (5)	2,22

C) Retribución mensual

Niveles	7% Contrato de obra, duración determinada, circunstancias de la producción e interinidad
II Titulado superior	5,97
III Titulado medio	4,63
IV Jef. Personal	3,98
V Jef. Adm. 2ª	3,79
VI Of. Adm. 1ª	3,69
VII Delineante	3,60
VIII Of. Adm. 2ª	3,55
IX Aux. Adm.	3,45

2015/5501

CVE-2015-5501