

## 7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

### CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2020-1853** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa PMC Materiales Especiales de Construcción, S.L., para el periodo 2020-2023.*

Código 39100812012020.

Visto el acuerdo, de 7 de febrero de 2020, de la Comisión Negociadora del Convenio de la empresa PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONSTRUCCIÓN, S.L., por el que se aprueba el texto del CONVENIO COLECTIVO con vigencia para los años 2020 a 2023, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 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 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

#### 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 Convenio de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 20 de febrero de 2020.

El director general de Trabajo,  
Gustavo García García.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA**

### **PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN, S.L.**

#### **CAPÍTULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

###### **Artículo 1º.- ÁMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL.**

El presente Convenio regula, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN, S.L. y EL PERSONAL DE LA PLANTILLA COMPRENDIDO EN SU ÁMBITO. Las condiciones del mismo forman un solo conjunto orgánico e indivisible, por lo que no son de aplicación ninguna de sus disposiciones de manera aislada. Los preceptos que contiene son de aplicación con exclusión de cualquier otro, sin más excepciones que las previstas en la Ley.

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 2º.- ÁMBITO TEMPORAL.**

El presente convenio tiene una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2020 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

###### **Artículo 3º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.**

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, se iniciarán las conversaciones tendentes a obtener un nuevo convenio colectivo de empresa en el plazo máximo de 2 meses a contar desde la fecha de la denuncia.

###### **Artículo 4º.- COMISIÓN PARITARIA.**

Se constituye una comisión paritaria conformada por un representante de los trabajadores y otro de la Empresa, como garante de la correcta aplicación del presente Convenio Colectivo. Es un órgano cuyas funciones y competencias son las de ejercer la vigilancia e interpretación del presente texto.

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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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 5º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.**

Las condiciones que se pactan en este Convenio Colectivo compensan y sustituyen en su totalidad a las existentes con anterioridad a su vigencia, tanto si su aplicación procede de Disposición Legal, Convenio Colectivo, Imperativo Jurisprudencial, Resolución Administrativa, Pacto o cualquier otra causa, con la única excepción de la establecida en el artículo 6º de este Convenio.

En cuanto a disposiciones futuras que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de condiciones de trabajo, serán absorbibles y compensables hasta donde alcancen con las disposiciones del Convenio Colectivo en su conjunto y cómputo anual.

**Artículo 6º.- CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA Y GARANTÍA PERSONAL.**

Se respetarán en conjunto y cómputo anual las condiciones más beneficiosas que disfruta el personal de la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Esta garantía tiene carácter exclusivamente personal, sin que pueda considerarse vinculada a ningún puesto de trabajo, categoría, grupo profesional, razón por la cual el personal de nuevo ingreso no podrá alegar o reclamar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hayan disfrutado los trabajadores que anteriormente ocupasen los puestos a que sean destinados o promovidos.

**Artículo 7º.- INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.**

Para la inaplicación de las materias reguladas en el presente Convenio Colectivo, y que son susceptibles de ello de conformidad con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, la efectividad de lo acordado será inmediata. En caso de desacuerdo o discrepancia, las partes se someterán al procedimiento de conciliación establecido en el Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de Cantabria.

**Artículo 8º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.**

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.

## CAPÍTULO II

### INGRESO Y CESE EN EL TRABAJO

#### **Artículo 9º. 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. 16 referente al contrato para la formación.
3. La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

#### **Artículo 10º. 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 a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría 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 11º. VIGILANCIA DE LA 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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 de construcción en que existan riesgos por exposición al 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 12º. PERIODO DE PRUEBA**

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

- A) Nivel I: 6 meses.
- B) Nivel II: 3 meses.
- C) Niveles III al VI: 15 días naturales.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría 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 tenga 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.

#### **Artículo 13º. 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 nivel 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 constituya un cambio de puesto de trabajo.

#### **Artículo 14º. CONTRATO FIJO DE PLANTILLA**

1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan empresa y trabajador para la prestación laboral de éste por tiempo indefinido. Ésta será la modalidad normal de contratación a realizar en todos los centros de trabajo de carácter permanente.
2. Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

#### **Artículo 15º. CONTRATO FIJO DE OBRA**

El contrato fijo de obra presenta 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, podrá prestar servicios en distintos centros de trabajo siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de 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 I.
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. El puesto de trabajo viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador; por el nivel profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.
4. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga 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 cuando el contrato haya tenido una duración superior a un año. 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 2 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 la indemnización por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

#### **Artículo 16º. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

##### 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.

Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción tendrán derecho a la indemnización por cese establecida en la

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias.

Contrato de puesta a disposición.

La empresa podrá concertar contratos de puesta a disposición. A estos contratos les serán de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados mediante este sistema tendrán derecho durante los períodos 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.

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, a la finalización del contrato de puesta a disposición, además, a recibir la indemnización económica por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores. Estas indemnizaciones se pagarán por día natural de permanencia, no computándose los días de baja de enfermedad, accidente o ausencias. 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.

Contrato para la formación.

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

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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 c) y d) 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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.

f) 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.

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

h) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario de la categoría Profesional de Oficio 2ª, 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.

i) 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.

j) 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.

k) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a la indemnización por cese establecida en la Disposición Transitoria Octava del Estatuto de los Trabajadores, que se calculará, a su vez, conforme a los criterios establecidos en la letra h) de este artículo.

#### **Artículo 17º. 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

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas para la misma actividad de la empresa.

**Artículo 18º.- CESES VOLUNTARIOS.**

Los ceses voluntarios de los trabajadores deberán comunicarse por escrito a la empresa con una antelación de 15 días naturales cuando el contrato haya tenido una duración superior a un año. No obstante, el trabajador 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 podrá ser retenida del importe de la liquidación de haberes y deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

**CAPÍTULO III**

**ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO**

**Artículo 19º. ORDENACIÓN DEL TRABAJO**

1. La ordenación del trabajo es facultad del empresario 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 del empresario 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 20º. 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 contrato individual, las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

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 del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El empresario 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 del empresario 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 el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, y a las disposiciones legales.

#### **Artículo 21º. 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 22º. 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 23º. DEBERES DEL EMPRESARIO**

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

#### **Artículo 24º. 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**

#### **JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 25º.- JORNADA.**

1. La jornada ordinaria anual será de 1.792 horas prestadas de lunes a sábado.
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. 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.
4. 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.
5. 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.
6. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado.



#### **Artículo 26º. 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 27º. 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 28º. RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADOS**

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.

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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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 superará 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 29º. CONTROL HORARIO**

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, en función de su jornada de trabajo y al margen del grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral con la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Así mismo, quedan excluidas las personas con contrato de alta dirección.

La empresa determinará libremente el cuadro horario para cada persona trabajadora, atendiendo a lo que establece el presente Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores en esta materia.

La empresa implementará un sistema de control horario que refleje de forma fidedigna la jornada diaria realizada por los trabajadores y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización de la jornada.

El sistema empleado para el control horario, en todo momento, respetará el derecho de los trabajadores a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

En caso de usar soporte en papel, se deberá elaborar una hoja por cada trabajador.

Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de los trabajadores, del comité de empresa o delegados de personal y de la inspección de trabajo y seguridad social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descanso.

En caso de que la empresa autorice, previa petición del trabajador, la salida fuera del centro de trabajo, este tiempo no será considerado como tiempo de trabajo.

El sistema de registro preexistente a este convenio colectivo deberá adaptarse a los términos aquí pactados, en caso de que sea necesario.

#### **Artículo 30º. 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.

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.

#### **Artículo 31º.- PERMISOS RETRIBUIDOS.**

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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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.

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 doce 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.

#### **Artículo 32º. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR TEMPORAL**

1. A efectos de la causa de suspensión prevista en el apartado 1 del artículo 28, 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 del empresario, 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 33º. 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.

#### **Artículo 34º. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO ENTRE 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 previo a la adopción, aunque éstos sean provisionales. El período se contará 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 el empresario, 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.

## CAPÍTULO V

### PERCEPCIONES ECONÓMICAS: Concepto y estructura

#### **Artículo 35º. 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:

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:

Personales, como el Plus de Convenio.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.

De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, u horas extraordinarias.

Las cantidades que la empresa abone libre y voluntariamente a sus trabajadores.

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 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 la empresa abone libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador.

#### **Artículo 36º. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS**

a) Los conceptos son los siguientes:

\* Salario base

\* Gratificaciones extraordinarias

\* Pluses salariales

b) 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 37º. 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 el Anexo II de este Convenio.

2. Los pluses salariales se devengarán durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, se establecen en el Anexo II de 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

C) Paga de Marzo: de 1 de Abril anterior a 31 de Marzo actual.

Su importe será el establecido en el Anexo II del presente Convenio Colectivo.

5. La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones económicas salariales pactadas, por nivel y categoría profesional, por los importes que se establecen en el Anexo II de este Convenio.

#### **Artículo 38º. 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 39º. 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 existentes actualmente 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 homologables de naturaleza salarial o de naturaleza extrasalarial y en cómputo anual.

**Artículo 40º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

1. El trabajador tendrá derecho exclusivamente a tres gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de Julio, la de Verano; Diciembre, la de Navidad; y Marzo, la de Marzo.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias 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 41º. CONSENTIMIENTO DEL PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**

1. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear a criterio de la empresa.

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 42º. 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 43º. 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 44º. PLUS DE CONVENIO**

Se devengará por día natural, con objeto de incentivar la asistencia y combatir el absentismo injustificado. Por ello, cuando dentro del mes natural se produzca alguna falta de asistencia injustificada, el trabajador perderá el derecho a su cobro en ese mismo mes.

#### **Artículo 45º. 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 46º. RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Los importes de las horas extraordinarias, para cada una de las categorías o niveles, se retribuirán según lo establecido en el Anexo II.
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 apartado anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites legales fijados para las mismas.

#### **Artículo 47º. 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.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

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 48º. REVISIÓN SALARIAL**

Para el año 2021 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2020.

Para el año 2022 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2021.

Para el año 2023 se fija un incremento del 1% sobre las tablas de 2022.

## **CAPÍTULO VI**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **Artículo 49º.- CLASIFICACIÓN**

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa están clasificados en niveles profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los niveles profesionales, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada nivel, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su nivel profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un nivel profesional determinado y definido en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para tal se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de nivel superior o inferior.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del nivel profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo nivel profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

#### **Artículo 50º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### **Artículo 51º.- NIVELES PROFESIONALES.**

Nivel I - Titulado Superior.

Nivel II - Personal Titulado Medio, Jefe de Personal, Jefe de Ventas, Jefe Administrativo, Encargado General.

Nivel III - Encargado de Obra.

Nivel IV- Técnico, Profesional de Oficio 1ª, Oficial Administrativo 1ª, Capataz

Nivel V - Profesional de Oficio 2ª, Conductor, Mozo Especializado, Auxiliar Administrativo.

Nivel VI - Mozo, Personal de Limpieza.

## CAPÍTULO VII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **Artículo 52º.- 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 53º.- TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

##### 1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes.

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo establecido en los códigos y procedimientos de uso de dichos medios tecnológicos establecidos por la misma, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

**Artículo 54º.- SANCIONES.**

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 categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

**Artículo 55º.- PRESCRIPCIÓN.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y -en todo caso- a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

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.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.**

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 al Comité de Empresa con una antelación de 15 días.
2. La Comisión Negociadora será la que se establece como Comisión Paritaria en el artículo cuarto del presente Convenio Colectivo.
3. En caso de no alcanzar acuerdo ambas partes se someterán a un arbitraje en el ORECLA.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA.**

Se derogan cuantas cláusulas, acuerdos o normas internas se opongan o contradigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, no pudiendo ser invocados como derechos adquiridos con anterioridad.

JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

**ANEXO I**

**MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA**

PMC MATERIALES ESPECIALES DE CONTRUCCIÓN SL y el TRABAJADOR Don \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, de Nivel \_\_\_\_, que desempeña el puesto de  
trabajo \_\_\_\_\_, de común acuerdo y en conformidad con lo  
estipulado en el artículo 15 del Convenio Colectivo vigente, pactan que el trabajador  
prestará sus servicios en el centro \_\_\_\_\_ a  
partir del día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_.

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en \_\_\_\_\_ a  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 202\_.

El trabajador,

La empresa,



JUEVES, 5 DE MARZO DE 2020 - BOC NÚM. 45

TABLA SALARIAL AÑO 2020 (1 de Enero a 31 de Diciembre)

	Salario Base	Plus Convenio	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Navidad	Total anual
<b>Nivel I</b>						
Titulado Superior	1.100,00 €	250,00 €	1.350,00 €	1.350,00 €	1.350,00 €	20.250,00 €
<b>Nivel II</b>						
Titulado Medio	950,00 €	185,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	17.028,90 €
Jefe de Personal	950,00 €	185,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	17.028,90 €
Jefe de Ventas	950,00 €	185,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	17.028,90 €
Jefe Administrativo	950,00 €	185,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	17.028,90 €
Encargado General	950,00 €	185,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	1.135,26 €	17.028,90 €
<b>Nivel III</b>						
Encargado de Obra	950,00 €	99,30 €	1.049,30 €	1.049,30 €	1.049,30 €	15.739,50 €
<b>Nivel IV</b>						
Técnico	950,00 €	114,03 €	1.064,03 €	1.064,03 €	1.064,03 €	15.960,45 €
Profesional de Oficio 1ª	950,00 €	114,03 €	1.064,03 €	1.064,03 €	1.064,03 €	15.960,45 €
Oficial Administrativo 1ª	950,00 €	110,43 €	1.060,43 €	1.060,43 €	1.060,43 €	15.906,45 €
Capataz	950,00 €	102,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	15.791,10 €
<b>Nivel V</b>						
Profesional de Oficio 2ª	950,00 €	102,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	15.791,10 €
Conductor	950,00 €	102,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	1.052,74 €	15.791,10 €
Mozo Especializado	950,00 €	91,11 €	1.041,11 €	1.041,11 €	1.041,11 €	15.616,65 €
Auxiliar Administrativo	950,00 €	73,08 €	1.023,08 €	1.023,08 €	1.023,08 €	15.346,65 €
<b>Nivel VI</b>						
Mozo	950,00 €	80,78 €	1.030,78 €	1.030,78 €	1.030,78 €	15.461,70 €
Personal de limpieza	950,00 €	73,08 €	1.023,08 €	1.023,08 €	1.023,08 €	15.346,20 €

Precio de hora extraordinaria en sábado o festivo: 12,00€

Precio de hora extraordinaria de lunes a viernes, excepto festivos: 10,00€

2020/1853

CVE-2020-1853