

4535

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Consejería de Trabajo y Empleo

DELEGACIÓN DE GUADALAJARA

FECHA: 20 de septiembre de 2012

REFERENCIA: Convenios Colectivos

ASUNTO: Registro del convenio colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Guadalajara (2011-2013)

EXPEDIENTE: GU-013/2012 (19/01/0001/2012)

C.C.: 19000105011981

VISTO el texto del convenio colectivo de trabajo del Sector de la Construcción y Obras Públicas para la provincia de Guadalajara, código número 19000105011981, que tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, el 15 de mayo de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE de 29-3-95), en el Real Decreto 713/10 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 143, de 12-06-10) y en el Decreto 16/2012, de 26 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía (DOCM n.º 20, de 27-01-12), y demás normas de general y pertinente aplicación.

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía, advirtiendo de la prevalencia de la legislación general, en concreto, los artículos 82.3 y 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, tras las modificaciones operadas por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en relación con los artículos 8 y 9 del convenio, en cuanto a las causas y supuestos que permiten la inaplicación del convenio colectivo, de un lado, y de otro, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en las materias que en el citado artículo 84.2 se relacionan.

La Coordinadora Provincial, M^a del Mar García de los Ojos.

CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA 2012

PREÁMBULO

En Guadalajara, siendo las diecinueve horas del día 9 de mayo de dos mil doce, en la sede de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Guadalajara, C/ Molina de Aragón, n.º 3, se reúnen los señores reseñados al margen representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de la Construcción de Guadalajara (APEC - Guadalajara), del Sindicato Provincial del Metal, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores (MCA - UGT) y del Sindicato Provincial de Construcción, Madera y Afines de Comisiones Obreras (FECOMA - CCOO), después de un amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de su legitimidad, de acuerdo con la legislación vigente, han suscrito el presente Convenio de Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Guadalajara, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, negociado por la Mesa formada al efecto. Con la representación que se indica, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de la Construcción, se procede a la lectura del texto íntegro del Acuerdo a lo que los asistentes dan su aprobación, firmándola todos los presentes en el lugar y fecha indicado.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1º.- Ámbito Personal, Territorial y Funcional.- Quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio todas las organizaciones, asociaciones, entidades, empresas y trabajadores del Sector de la Construcción de la provincia de Guadalajara, a excepción del personal directivo de las empresas.

Expresamente quedan comprendidas en el ámbito de este acuerdo todas las actividades que figuran en el Artículo 3 del V Convenio General del Sector de la Construcción para el ejercicio 2012.

Artículo 2º.- Vigencia y Duración.-

1. El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. Su entrada en vigor se producirá el 1 de enero de 2012, surtiendo plenos efectos desde esa fecha.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrá vigencia de 5 años, y por tanto extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, lo regulado en el presente Convenio referente a:

- Estructura de la Negociación Colectiva del Sector.

- Articulación de la Negociación Colectiva.
 - Concurrencia de Convenios.
 - Inaplicación de Condiciones de Trabajo.
 - Contrato Fijo de Obra.
 - Subrogación del Personal en Contratos de Mantenimiento de Carreteras o Vías Fértreas.
 - Jubilación.
 - Comisión Paritaria.
 - Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.
 - Igualdad de Oportunidades y No Discriminación.
3. Una vez terminada la vigencia inicial del presente Convenio, o la de cualquiera de sus prórogas, continuará rigiendo, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 3º.- Procedimiento de Denuncia para la Revisión del Convenio.-

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a los Servicios Periféricos en Guadalajara de la Consejería de Empleo y Economía.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 2.2 del presente Convenio para los que el plazo será de 14 meses.
5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales.

Artículo 4º.- Vinculación a la Totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e in-

divisible y, a efectos de su interpretación y aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 5º.- Garantía Personal y Derechos Adquiridos.- Se respetarán las condiciones personales pactadas que superen lo establecido en el presente Convenio, en cómputo anual.

Artículo 6º.- Repercusión en Precios.- Las mejoras pactadas en el presente Convenio suponen un incremento de precios en la construcción, reservándose las empresas en las revisiones de obras contratadas, tanto oficiales como particulares, el derecho a las posibles compensaciones económicas que esta incidencia en los costes puede suponer.

Artículo 7º.- Normas Supletorias.- En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el V Convenio General del Sector de la Construcción 2012 y demás normativa aplicable.

Artículo 8º.- Inaplicación de Condiciones de Trabajo.- En relación con la inaplicación temporal y efectiva de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los artículos 14, 15, 16 y 17 del V Convenio General del Sector de la Construcción para el ejercicio 2012.

Artículo 9º.- Articulación de la Negociación Colectiva y Prioridad Aplicativa.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 83.2 del mismo, este Convenio Provincial tendrá prioridad aplicativa sobre los Convenios de Empresa, Grupo de Empresas, Pluritud de Empresas, o cualquier otro ámbito inferior, en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que disponga el Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

Artículo 10º.- Garantías de las Condiciones Laborales y Período de Prueba.- Las empresas están obligadas a comunicar a los servicios públicos de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que se celebren o las prórrogas de los mismos. Una vez registrado el contrato por la Oficina de Empleo, las Empresas están obligadas a entregar al trabajador, en el plazo de ocho días, copia del mismo.

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

- | | |
|---|-------------------|
| a. Técnicos Titulados Superiores y Medios: | 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 |
| 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 categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el 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.
4. Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción, expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra o de otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la Tarjeta Profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

Artículo 11º.- Puntualidad.- Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia del personal en el Centro de Trabajo, pre-

parado para poder desarrollar sus cometidos al inicio de la jornada laboral, con la ropa de trabajo puesta, así como el no abandono del trabajo, antes de la finalización de dicha jornada.

La puntualidad es de necesaria observancia y se exigirá a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio. El mismo criterio se aplicará respecto de cualquier interrupción legal o pactada que se produzca durante la jornada laboral.

Artículo 12º.- Contratación.- El ingreso al trabajo –que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio– será para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría 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 13º.- Contrato Fijo de Plantilla.- Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

Artículo 14º.- Contrato Fijo de Obra.-

1. La Disposición Adicional Primera, apartado 2 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo y la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, otorgan a la negociación colectiva de ámbito estatal la facultad de adaptar al Sector de la Construcción el contrato de obra o servicio determinado regulado con carácter general en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con ello, la indicada adaptación se realiza mediante el presente contrato que, además de los restantes caracteres que contiene, regula de forma específica los artículos 15.1.a), 15.5 y 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el Sector de la Construcción.

2. 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.

Por ello y con independencia de su duración, no será de aplicación lo establecido en el pá-

rafo primero del artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores continuando manteniendo los trabajadores la condición de "fijos de obra", tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de subrogación regulado en el artículo 17 del presente Convenio.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un 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 en 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 y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto y con independencia de la duración total de la prestación, tampoco será de aplicación lo establecido tanto en el primer párrafo del artículo 15.1.a) como en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, continuando manteniendo los trabajadores, como se ha indicado, la condición de "fijos de obra".

4. Teniendo en cuenta la especial configuración del Sector de la Construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del Sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de los trabajadores, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional 1.ª 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 en el Sector, teniendo en cuenta la definición del puesto de trabajo dada en el artículo 12 del presente Convenio y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
5. Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modifi-

cación en alguno de los factores determinados en el artículo 12 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o la subrogación recogida en el artículo 17 del presente Convenio.

6. 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 quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, 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.
7. Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, 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 Provincial, dispondrá, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario 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.
8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Primera, apartado 2, de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral y en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 7% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.

Artículo 15º.- Otras Modalidades de Contratación.

1. 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% calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente convenio devengados durante la vigencia del contrato.
2. También podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, contrato cuya duración máxima será de doce meses en un periodo de dieciocho 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.
3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición, aplicarán las condiciones establecidas en el artículo 25.3 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.
4. Con respecto al Contrato para la Formación, se estará a lo dispuesto en el artículo 25.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

Artículo 16º.- Subcontratación.-

1. Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios responderán en los términos establecidos en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.
2. Asimismo, 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 el artículo 44 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

Artículo 17º.- Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas.- A este respecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 27 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

CAPÍTULO III

JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS

Artículo 18º.- Jornada Laboral.-

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2012 será de 1.738 horas de trabajo efectivo, distribuidas de conformidad con el Calendario Laboral y Cuadro Horario que con carácter orientativo establezca la Comisión Negociadora de este Convenio.
2. La jornada laboral queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes, salvo pacto en contrario.
3. Se entiende por trabajo efectivo, la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. No se computará a estos efectos como trabajo efectivo, los 15 minutos llamados "tiempo de bocadillo".
4. Se podrá establecer por acuerdo expreso entre cada empresa y los representantes de sus trabajadores, o, en su defecto, por la Comisión Paritaria Provincial, un horario específico para la estación invernal a fin de aprovechar al máximo las escasas horas de luz solar existentes durante esos meses. A tal fin se procederá a efectuar las oportunas modificaciones de horario, calendario y organización para conseguir una mayor productividad. La distribución variable de la jornada ordinaria máxima anual se podrá establecer en cada empresa entre sus representantes y los de los trabajadores, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.
5. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan 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 las actividades en las empresas, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.
En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos, se observará el calendario establecido por la Comisión Negociadora de este Convenio.
6. Dentro de la jornada de mañana, entre las 9 horas y 30 minutos y las 10 horas y 30 minutos, y fuera del período de 40 horas de trabajo efectivo a la semana, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo, sin abandonar el puesto de trabajo, a la hora que determine el Jefe de Obra, según las necesidades del trabajo, previo acuerdo con el representante de los trabajadores donde lo hubiere.
7. El cómputo anual de la jornada para el período de vigencia del presente Convenio será el

expresado anteriormente, y si por cualquier causa ajena a la empresa y a los trabajadores de la misma se dejase de realizar alguna hora, ésta se recuperaría de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores.

8. En cada centro de trabajo, la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral pactado por la Comisión Negociadora de este Convenio o el establecido entre empresa y trabajadores para cada centro de trabajo, en su caso.

Artículo 19º.- Prolongación de la Jornada.- La jornada de los trabajadores 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 ampliarse 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 20º.- Turnos de Trabajo.-

1. Las empresas podrán establecer turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con los artículos 36 y 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán 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. En las empresas en que 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 artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.
4. En las empresas que tengan establecidos sistemas 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 21º.- Recuperación de Horas No Trabajadas.- El 70% de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y,

en su caso, a sus representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un período de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

Artículo 22º.- 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) La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.
- b) En la realización de trabajos subterráneos en que concurren 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 su distribución diaria pueda, en ningún caso, exceder de seis horas.
- c) Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido" tendrán la duración que señala la normativa específica al respecto.
- d) Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada en los términos que, en cada caso, se establezcan.

Artículo 23º.- Fiestas Laborales.- Tendrán la consideración de Fiestas Laborales abonables y no recuperables, a los efectos del presente Convenio, las doce fiestas nacionales y las dos locales, según establece el Artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las fiestas laborales se abonarán de acuerdo con el salario base, más el complemento personal de antigüedad, si correspondiese, que para cada nivel, figuran en las tablas salariales anexas devengándose en la forma que establece el párrafo último del artículo 29 de este Convenio.

Con objeto de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 18 de este Convenio, anualmente, cuando corresponda, se ordenará el Cuadro Horario correspondiente, con distribución de las horas de trabajo, días festivos y posibles días no laborables por adaptación de la jornada anual.

El pago de los días no laborables, si existiesen, se realizará considerando los salarios base, más el plus de asistencia y actividad, más el complemento personal de antigüedad, correspondiente que, para

cada categoría, se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 24º.- 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 veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos en períodos de, al menos, diez 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.
No obstante, con carácter general, dado que el derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural, se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.
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 artículo 48.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.
6. Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones, si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de la misma se computará como días de vacación, sin perjuicio del derecho del trabajador a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución correspondiente a vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones y antes de llegar dicha fecha, el trabajador mantendrá el derecho a disfrutar las vacaciones aunque haya terminado el año natural, acordándose un nuevo período de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal. El párrafo anterior no será de aplicación en los supuestos de vacaciones colectivas de todo un centro de trabajo.

7. El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.
8. La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este Convenio.

Artículo 25º.- 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. En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso 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 hijo.
 - 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 el 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 enfermedad o accidente 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.

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 por 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 veinticinco por ciento 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 ocho 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, accidentes 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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 26º.- Incrementos Económicos y Cláusula de Garantía Salarial.- Las Tablas Salariales vigentes del año 2011 se actualizarán en un 1% con efectos desde el día 1 de enero de 2012.

Para el año 2012 se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio conforme al IPC Real del mismo cuando éste supere el 2%, de manera que hasta ese porcentaje no se aplicará el citado sistema de revisión.

Esta revisión económica se hará, en su caso, con efecto desde el 1 de enero del año 2012 afectando al salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extrasalariales.

Artículo 27º.- Absorción y Compensación.-

- 1. Las percepciones económicas cuantificadas establecidas en este Convenio, tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.
- 2. A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquellos contengan, 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 28º.- Percepciones económicas.- Las percepciones económicas salariales que se regulan en el presente Convenio son las siguientes:

A. Percepciones Económicas Salariales:

- a. Salario Base.
- b. Complementos Salariales:
 - 1) Antigüedad Consolidada, en su caso.
 - 2) Plus de Asistencia y Actividad.
 - 3) Horas Extraordinarias.
 - 4) Gratificaciones Extraordinarias.
 - 5) Complemento Personal Voluntario.
 - 6) Vacaciones.
 - 7) Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos.
 - 8) Trabajos Nocturnos.

B. Percepciones Económicas No Salariales:

- a. Plus Extrasalarial.
- b. Locomoción.
- c. Ropa de trabajo.
- d. Dietas.
- e. Indemnizaciones.

Según lo establecido en el artículo 47.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012, aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como el Plus de Asistencia y Actividad, Horas Extraordinarias, Complemento Personal Voluntario, Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos, Trabajos Nocturnos, etc. se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones económicas salariales.

Artículo 29º.- Salario Base.- El salario base de los trabajadores dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, es el que se especifica para cada uno de los niveles, en las tablas salariales anexas.

Según que la jornada laboral esté distribuida de lunes a viernes o de lunes a sábado, por cada día de trabajo efectivo en jornada normal, se devengarán las partes proporcionales del salario base correspondiente a los sábados, domingos y festivos o solamente a los domingos y festivos, respectivamente.

Artículo 30º.- Antigüedad Consolidada.- Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

- a) Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se añadirá, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel figuran en las tablas anexas a este Convenio (Anexos IV y V).

- b) Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad Personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad Personam", se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de "antigüedad consolidada".

Artículo 31º.- Plus de Asistencia y Actividad.- El complemento denominado "Plus de asistencia y actividad" se devengará proporcionalmente por cada hora o día efectivamente trabajado en jornada normal con rendimiento normal y correcto, y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas salariales anexas, o en su cuantía proporcional.

Con objeto de combatir el absentismo se establece que aquel trabajador que no justifique debidamente su ausencia al trabajo se le aplicará, en todo su contenido, el capítulo de Faltas y Sanciones de este Convenio.

Artículo 32º.- Horas Extraordinarias.-

- a) 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.
- b) 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 horas al año.

- c) Retribución de las Horas Extraordinarias:
1. Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, serán los determinados en las tablas salariales anexas a este Convenio.
 2. Las empresas siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán 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 los mismos en la letra anterior.

Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias.-

1. Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles, en las tablas salariales anexas. Al importe de cada una de ellas se adicionará, en su caso, el premio de antigüedad correspondiente a 30 días, o la parte proporcional en su caso. Estas pagas se devengarán semestrales y día a día y su abono se producirá no más tarde de los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.
2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en las tablas salariales anexas, sea cual fuere la cuantía de la remuneración y la modalidad del trabajo prestado.
3. Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34º.- Prohibición del Prorratio y Proporcionalidad en el Devengo de las Pagas Extraordinarias.-

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorratio de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general, el pacto por salario global. El prorratio de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al período en que indebidamente se haya incluido dicho prorratio, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
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 35º.- Complemento Personal Voluntario.- Las cantidades que las empresas abonen, libre y voluntariamente a sus trabajadores en concepto de complemento personal voluntario, podrán ser suprimidas en cualquier momento.

Artículo 36º.- Retribuciones de las Vacaciones.- La retribución de las vacaciones será la que corresponda (total o parte proporcional) conforme a la cuantía indicada para cada nivel en las tablas anexas de este Convenio. Además se abonará la parte de antigüedad que a cada trabajador le corresponda, en su caso.

El abono o anticipo de las mismas se efectuará el día hábil anterior a su disfrute.

Artículo 37º.- Trabajos Excepcionalmente Penosos, Tóxicos y Peligrosos.-

1. A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 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%.
2. Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en el artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. 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.
4. 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. Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución surtirán efec-

to a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

5. En cualquier caso, estos trabajos tendrán carácter transitorio y coyuntural.

Artículo 38º.- 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% 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 complemento 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 39º.- Plus Extrasalarial.- Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este Sector, y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extrasalarial, calculado por día efectivo de trabajo que, de igual cuantía para todos los grupos y categorías, se determinará en la tabla anexa a este Convenio.

Artículo 40º.- Locomoción.-

1. Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento ordenado por la empresa, ya sea poniendo los medios propios a disposición del trabajador, o bien abonándoles la compensación correspondiente.
2. Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando los medios ordinarios del transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del Convenio.

Artículo 41º.- Ropa de Trabajo.- Las empresas afectadas por este Convenio entregarán al personal a su servicio monos o buzos de buena calidad, cuyo uso será obligatorio, a partir del primer día de trabajo. El segundo mono o buzo, se entregará a los cuatro meses de la entrega anterior, así sucesivamente cada cuatro meses.

Cuando la Ley lo disponga, las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de botas con

plantillas protectoras anticlavos y/o guantes protectores homologados.

Si la empresa incumpliere los plazos previstos para la entrega de la ropa de trabajo, se faculta al trabajador para reclamar la entrega de la misma o su equivalente en metálico según precio de mercado.

Artículo 42º.- 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 del 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 el empresario 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 será el que figura, en cada caso, en el Anexo VIII de este Convenio.
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 43º.- Indemnización por Incapacidad Temporal.- En caso de Incapacidad Temporal y respecto de los trabajadores: fijos de plantilla, fijos de obra, temporales e interinos, incluidos en el ámbito del presente Convenio, se establece una indemnización complementaria de la correspondiente prestación de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

1. I.T. Derivada de enfermedad común o accidente no laboral:
 - a) Transcurridos los primeros quince días de baja por enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará al trabajador

afectado un 25% de la base de cotización que le corresponda.

- b) Si el trabajador requiere hospitalización, la empresa abonará desde el primer día de la misma el 25 % de la base de cotización a que se ha hecho mención en el apartado anterior.
2. I.T. Derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.- Desde el primer día de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador afectado el 25% de la base de cotización por accidente de trabajo que le corresponda.
3. Reglas generales:
- a) Las indemnizaciones a cargo de la empresa establecidas en los apartados anteriores, cesarán por alta de los trabajadores afectados, por extinción de la relación laboral existente entre éstos y las empresas correspondientes y cuando cese el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social complementadas por aquéllas.
- b) Para tener derecho a percibir las indemnizaciones complementarias de la Seguridad Social reguladas en este artículo, los trabajadores afectados deberán facilitar el control de su situación de baja por el médico de la empresa; de no existir éste, por el médico ayudante, técnico sanitario o persona competente que la empresa designe.
- c) En ningún caso, las indemnizaciones establecidas en el presente artículo podrán determinar que los trabajadores afectados perciban prestaciones superiores al 100% de las bases de cotización correspondientes. En caso de que esto pudiera producirse, se disminuirá la cuantía hasta el límite en que sumadas a las prestaciones a cargo de la Seguridad Social den como resultado el 100% de las bases respectivas.

Artículo 44º.- Indemnización por Muerte o Incapacidad Absoluta Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y Socorro por Fallecimiento.-

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este convenio:
- 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 convenio aplicable en todo momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 €.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será 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. A efectos de aplicación práctica de las indemnizaciones mencionadas en las letras anteriores se estará a lo dispuesto en los artículos 66.3 y 66.4 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.
4. Estas indemnizaciones empezarán a aplicarse respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir de los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio, momento a partir del cual, las empresas deberán actualizar el riesgo asumido.

Artículo 45º.- Jubilación.- Se reconocen dos clases distintas de jubilación como medidas para fomentar el empleo:

- A. Jubilación Obligatoria: Como política de fomento de empleo encaminada a mejorar la estabilidad y la calidad del mismo, se establecen, salvo pacto individual contrario, la jubilación obligatoria a las edades y periodos de cotización que se señalan a continuación, siempre que el trabajador cumpla los requisitos legales para acceder a la pensión de jubilación.

AÑO	PERIODOS DE COTIZACIÓN ACREDITADOS	EDAD DE JUBILACIÓN OBLIGATORIA
2012	35 años	65 años
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses

- B. Jubilación anticipada y parcial: Se estará a lo dispuesto al respecto, en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 46º.- Preaviso por cese.- Tanto las empresas como los trabajadores afectados por el presente Convenio, para la extinción de su relación

laboral en los Contratos Temporales de más de un año de duración, estarán obligados a comunicar el preaviso de cese, al menos con quince días de antelación.

En los Contratos Fijos de Obra de menos de un año de duración, para la extinción de la relación laboral, los empresarios comunicarán el preaviso de cese con quince días de antelación y los trabajadores con siete días.

Para el resto de Contratos Temporales de menos de un año de duración, las empresas y los trabajadores podrán desistir unilateralmente de la relación laboral, sin más requisitos que el preaviso a la empresa o al trabajador de, al menos siete días.

En todos los casos, 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 las tablas del presente Convenio.

El incumplimiento de esta obligación por parte de los trabajadores, será penalizado con la pérdida del Salario Base más el Plus de Asistencia y Actividad por los días omitidos, calculados de acuerdo con las tablas del presente Convenio.

Artículo 47º.- Finiquitos.-

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo I de este Convenio.
2. Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.
3. El recibo de finiquito será expedido por la Organización Patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización Patronal que lo expida vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.
4. Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.
5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.
6. El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto, por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo del finiquito.

CAPÍTULO V

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 48º.- Faltas y Sanciones.- 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 49º.- Clases de Faltas.- Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, 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 50º.- Faltas Leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta de atención y diligencia debidas 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.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- g) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
- i) 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.

- j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
- l) 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.
- m) 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.
- n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por el tiempo superior al necesario.
- ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

Artículo 51º.- Faltas Graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) 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.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) 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.
- f) 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.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) 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 se cuente con la oportuna autorización.

- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) 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.
- l) 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.
- m) 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.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

Artículo 52º.- Faltas muy Graves.- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- c) 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.
- d) 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.
- e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.
- g) La competencia desleal.
- h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuan-

do sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

- j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.
- ñ) 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.
- o) 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.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 53º.- Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
 - a) Faltas Leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - b) Faltas Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - c) Faltas Muy Graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
 - Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá 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.
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 hubiere.

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 aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 54º.- 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 imponga, consignando también la reincidencia en las faltas leves.

CAPÍTULO VI

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y COMISIÓN PARITARIA

Artículo 55º.- Representantes de los Trabajadores.- Las funciones y garantías de los órganos de representación en el seno de las empresas, serán las establecidas en función de lo determinado por los arts. 105, 106 y 107 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

Artículo 56º.- Comisión Paritaria del Convenio.- Se constituirá una Comisión Paritaria del Convenio a partir de la entrada en vigor del mismo con las funciones que se especifican en el art. 57 del presente Convenio.

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, convocándose por escrito con al menos tres días de antelación, debiéndose incluir en esta citación, necesariamente, el Orden del Día.

Esta Comisión estará compuesta de la siguiente forma:

Dos vocales representantes de los trabajadores (uno por UGT y uno por CCOO), y dos vocales representantes por las empresas (APEC), designados representantes de entre las personas que formaron parte como titulares o suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio. Cada uno de ellos con voz y voto. Actuará de Secretario un Vocal de la Comisión, que será nombrado por cada reunión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y otra entre los representantes de los empresarios.

La Comisión estará presidida por la persona que la propia Comisión designe, mediante acuerdo.

Asesores.- Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria cuatro asesores, de los que dos serán designados por los trabajadores y dos por las empresas. Tendrán voz, pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de tres vocales, como mínimo.

Artículo 57º.- Funciones y Procedimientos de la Comisión Paritaria.-

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:
 - a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
 - d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
 - e. La Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias económicas y sociales relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este Convenio durante su vigencia.
 - f. La Comisión Paritaria podrá, si fuera necesario, modificar este Convenio durante su vigencia. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del Convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previsto en los artículos 87 y 88 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - g. Cuantas otras funciones se deriven de lo dispuesto en el artículo 109 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.
2. En cuanto al procedimiento, se estará a lo dispuesto en el artículo 109 del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

CAPÍTULO VII

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Artículo 58º.- Solución Extrajudicial de Conflictos.- Las partes firmantes del presente Convenio asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC IV), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, publicado en el BOE de 14 de marzo de 2009, que desarrollará sus efectos en el ámbito del Convenio de Construcción para la provincia de Guadalajara, con el alcance previsto en el propio ASEC IV o el que lo sustituya, en su caso.

CAPÍTULO VIII

FORMACIÓN

Artículo 59º.- Formación Continua.- Para aquellos trabajadores que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, durante la vigencia del presente Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación, el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción.
- b) Los trabajadores que puedan asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores podrá concurrir más de uno.
- c) El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

- g) Los permisos individuales de formación recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 60º.- Ciclos de Formación.- La formación en el Sector de la Construcción comprenderá los siguientes ciclos formativos:

1. Aula Permanente: Es la acción formativa inicial mínima en materia de Prevención de Riesgos Laborales de 8 horas de duración.
2. Formación por Puesto de Trabajo o Por Oficios: Es la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales que incluye la formación inicial más la específica para cada puesto de trabajo u oficio, de 20 horas de duración, excepto para:
 - a. Personal directivo / Gerentes de Empresa, cuya duración será de 10 horas.
 - b. Delegados de Prevención de Riesgos Laborales, que será de 70 horas de duración.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 61º.- Prevención de Riesgos Laborales.- A este respecto se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, y a lo establecido en el Libro II del V Convenio General del Sector de la Construcción 2012.

NIVELES SALARIALES

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio del nuevo modelo de clasificación profesional propuesto por la Fundación Laboral de la Construcción, se aplicará la siguiente tabla de niveles salariales.

Personal que se rige por tablas de retribuciones diarias

- Nivel VI.- Encargado o Jefe de Taller, Encargado de Sección de Laboratorio, Escultor de Piedra o Mármol.
- Nivel VII.- Capataz, Auxiliar Técnico de Obra, Especialista de Oficio.
- Nivel VIII.- Oficial 1.ª de Oficio.
- Nivel IX.- Auxiliar administrativo de obra. Oficial 2.ª de Oficio.
- Nivel X.- Ayudante de Oficio, Especialista de 1.ª.
- Nivel XI.- Especialista de 2.ª, Peón Especializado.
- Nivel XII.- Peón Ordinario.

Personal que se rige por tablas de retribuciones mensuales

- Nivel II.- Personal Titulado Superior.
- Nivel III.- Personal Titulado Medio, Jefe Administrativo de 1.ª, Jefe de Sección de Organización de 1.ª.
- Nivel IV.- Jefe de Personal, Ayudante de Obra, Encargado General de Fábrica, Encargado General.
- Nivel V.- Jefe Administrativo de 2.ª, Delineante Superior, Encargado General de Obra, Jefe de Sección de Organización de 2.ª, Jefe de Compras.
- Nivel VI.- Oficial Administrativo de 1.ª, Delineante de 1.ª, Práctico de Topografía de 1.ª, Técnico de Organización de 1.ª.
- Nivel VII.- Técnico de Organización de 2.ª, Delineante de 2.ª, Práctico de Topografía de 2.ª, Analista de 1.ª, Viajante.
- Nivel VIII.- Oficial Administrativo de 2.ª, Corredor de Plaza, Analista de 2.ª, Inspector de Control, Señalización y Servicios.
- Nivel IX.- Auxiliar Administrativo, Ayudante Topográfico, Auxiliar de Organización, Conserje, Vendedor.
- Nivel X.- Auxiliar de Laboratorio, Vigilante, Almacenero, Enfermero, Guarda-Jurado, Cobrador.
- Nivel XI.- Especialista de 2.ª, Peón Especializado.
- Nivel XII.- Peón Ordinario, Limpiador/a.

ANEXO I
Modelo de recibo de finiquito de la relación laboral

Nº.....

RECIBO DE FINIQUITO

D.....
.....
que ha trabajado en la Empresa
desde.....hasta.....,
con la categoría de
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de
Euros, en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la empresa.

En, a..... de..... de.....
El Trabajador

El trabajador (1).....usa de su derecho a que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.

Expedido por.....
Fecha de Expedición.....

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO II
Modelo de Renovación de Contrato Fijo de Obra

Empresa _____

Trabajador _____

Categoría _____

De conformidad con lo estipulado en el Art. 14 del Convenio de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara vigente, de común acuerdo con la empresa _____, el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "_____" a partir del día _____ de _____ de 20 _____

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en _____, a _____ de _____ de 20_____.

El trabajador,

La empresa,

ANEXO III
A la Comisión Paritaria Provincial
Inaplicación de condiciones de trabajo
Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa
Nombre o razón social
CIF Domicilio social
Localidad Código Postal
Convenio/s colectivo/s aplicable/s
.....

La Empresa y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al Artículo 8 del Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Guadalajara.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha o, en su caso, al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En a de de

Firmado
Representación Trabajadores

Firmado
Empresa

ANEXO IV

TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA DIARIA EN EUROS

AÑO/ NIVEL	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	0,23	0,23	0,23	0,22	0,22	0,21	0,21
2	0,46	0,45	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43
3	0,69	0,68	0,67	0,67	0,65	0,64	0,64
4	0,93	0,91	0,90	0,88	0,87	0,85	0,85
5	1,05	1,03	1,02	1,00	0,99	0,97	0,97
6	1,18	1,16	1,15	1,12	1,11	1,09	1,08
7	1,31	1,29	1,27	1,24	1,23	1,21	1,20
8	1,44	1,41	1,40	1,36	1,35	1,33	1,32
9	1,57	1,54	1,53	1,49	1,47	1,45	1,44
10	1,70	1,67	1,66	1,62	1,59	1,58	1,56
11	1,83	1,80	1,79	1,74	1,71	1,70	1,67
12	1,97	1,92	1,91	1,86	1,83	1,83	1,79
13	2,10	2,05	2,04	1,98	1,95	1,95	1,91
14	2,22	2,18	2,16	2,11	2,08	2,04	1,97
15	2,35	2,30	2,28	2,23	2,20	2,16	2,10
16	2,48	2,43	2,41	2,35	2,32	2,28	2,22
17	2,61	2,55	2,54	2,47	2,44	2,40	2,36
18	2,74	2,68	2,66	2,59	2,56	2,52	2,48
19	2,87	2,81	2,79	2,72	2,68	2,64	2,62
20	3,00	2,94	2,91	2,84	2,80	2,76	2,74
21	3,13	3,07	3,04	2,96	2,92	2,87	2,86
22	3,26	3,20	3,17	3,09	3,04	2,99	2,98
23	3,39	3,33	3,29	3,21	3,16	3,11	3,10
24	3,52	3,46	3,41	3,34	3,29	3,23	3,22
25	3,65	3,58	3,54	3,46	3,41	3,35	3,34
26	3,78	3,71	3,67	3,58	3,53	3,47	3,46
27	3,91	3,83	3,79	3,71	3,66	3,59	3,58
28	4,04	3,96	3,92	3,83	3,78	3,71	3,70
29	4,17	4,09	4,04	3,95	3,90	3,83	3,81

ANEXO V
TABLA DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA MENSUALES EN EUROS

AÑO/ NIVEL	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
1	9,83	8,34	8,12	7,69	7,05	6,92	6,84	6,67	6,59	6,47	6,45
2	19,66	13,66	16,24	15,39	14,09	13,84	13,68	13,34	13,17	12,94	12,90
3	24,62	25,00	24,36	23,08	21,14	20,75	20,51	20,01	19,76	19,41	19,35
4	39,31	33,33	32,48	30,77	28,19	27,67	27,34	26,68	26,35	25,88	25,80
5	44,82	38,00	37,03	35,08	32,14	31,55	31,17	30,41	30,04	29,50	29,41
6	50,32	42,66	41,57	39,38	36,08	35,42	35,00	34,14	33,73	33,12	33,03
7	55,83	47,33	46,12	43,69	40,03	39,29	38,83	37,88	37,42	36,75	36,63
8	61,33	51,99	50,67	48,00	43,98	43,16	42,65	41,61	41,11	40,36	40,24
9	66,83	56,66	55,21	52,31	46,84	47,04	46,48	45,35	44,80	43,99	43,86
10	72,34	61,33	59,76	56,62	51,87	50,92	50,31	49,09	48,48	47,61	47,47
11	77,84	65,99	64,31	60,92	55,81	54,79	54,14	52,83	52,17	51,24	51,08
12	83,35	70,65	68,86	65,23	59,75	58,66	57,97	56,56	55,86	54,85	54,69
13	88,85	75,32	73,40	69,54	63,70	62,54	61,80	60,30	59,54	58,48	58,30
14	94,36	79,99	77,95	73,85	67,64	66,41	65,62	64,04	63,23	62,10	61,92
15	99,86	84,66	82,49	78,16	71,59	70,29	69,45	67,77	66,92	65,73	65,53
16	105,37	89,17	87,04	82,46	75,54	74,16	73,28	71,50	70,61	69,34	69,15
17	110,87	94,00	91,59	86,77	79,48	78,04	77,10	75,23	74,30	72,97	72,76
18	116,38	98,66	96,13	91,07	83,43	81,91	80,93	78,97	77,99	76,59	76,37
19	121,89	103,34	100,52	95,38	87,38	85,79	84,75	82,71	81,68	80,21	79,98
20	127,39	108,00	105,23	99,69	91,32	89,66	88,58	86,44	85,37	83,84	83,60
21	132,90	112,67	109,77	103,99	95,27	93,54	92,41	90,18	89,06	87,45	87,21
22	138,40	117,34	114,32	108,30	99,22	97,41	96,24	93,91	92,75	91,08	90,82
23	143,91	122,01	118,93	112,61	103,16	101,28	100,07	97,65	96,43	94,70	94,44
24	149,41	126,67	123,42	116,91	107,11	105,16	103,90	101,38	100,12	98,32	98,06
25	154,91	131,34	127,97	121,22	111,06	109,03	107,73	105,12	103,81	100,32	101,67
26	160,42	136,00	132,52	125,53	115,00	112,90	111,55	108,86	107,50	105,57	105,28
27	165,92	140,67	137,06	129,84	118,94	116,78	114,90	112,59	111,19	109,19	108,89
28	171,48	145,34	141,61	134,14	122,89	120,65	119,21	116,21	114,89	112,82	112,50
29	176,93	150,01	146,16	138,45	126,83	124,52	123,04	120,06	118,58	116,44	116,11

ANEXO VI

TABLA PROVISIONAL DE RETRIBUCIONES DIARIAS AÑO 2012

	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Salario Base	27,83	27,29	27,18	26,49	25,78	25,40	25,24
Plus Asist. y Activ.	18,90	18,58	17,03	14,68	13,13	13,13	13,13
Plus Extrasalarial	5,01	5,01	5,01	5,01	5,01	5,01	5,01
Horas Extras	10,62	10,69	10,30	9,81	9,35	9,25	9,21
Julio y Navidad	1.471,42	1.436,13	1.363,87	1.314,17	1.251,98	1.230,06	1.226,97
Vacaciones 30 días	1.471,42	1.436,13	1.363,87	1.314,17	1.251,98	1.230,06	1.226,97

ANEXO VII

TABLA PROVISIONAL DE RETRIBUCIONES MENSUALES AÑO 2012

NIVELES	Salario Base	Plus Asist. y Activ.	Plus Extrasalarial	Total Mes	Vacaciones 30 días	Extra Julio y Navidad	Total Año
Nivel II	1.180,74	570,45	103,34	1.854,53	2.102,56	2.102,56	26.707,51
Nivel III	1.001,16	490,72	103,34	1.595,22	1.774,20	1.774,20	22.870,02
Nivel IV	975,46	487,51	103,34	1.566,31	1.739,77	1.739,77	22.448,72
Nivel V	932,50	430,75	103,34	1.466,59	1.619,22	1.619,22	20.990,15
Nivel VI	843,67	388,52	103,34	1.335,53	1.465,78	1.465,78	19.088,17
Nivel VII	831,26	381,20	103,34	1.315,80	1.428,55	1.428,55	18.759,45
Nivel VIII	827,04	350,06	103,34	1.280,44	1.357,69	1.357,69	18.157,91
Nivel IX	807,05	300,88	103,34	1.211,27	1.311,15	1.311,15	17.257,42
Nivel X	786,03	268,99	103,34	1.158,36	1.247,90	1.247,90	16.485,66
Nivel XI	771,86	268,99	103,34	1.144,19	1.226,97	1.226,97	16.267,00
Nivel XII	769,66	268,99	103,34	1.141,99	1.225,62	1.225,62	16.238,75

ANEXO VIII

DIETAS 2012

La cuantía de las Dietas para el año 2012, será la siguiente:

NIVELES	DIETA COMPLETA	MEDIA DIETA
I-III	35,40 €	12,01 €
IV y V	29,50 €	11,67 €
VI y VII	29,18 €	10,03 €
Restantes Niveles	26,40 €	10,03 €