

**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA****JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO**

*RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2024, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de la provincia de Soria.*

Visto el texto del convenio colectivo, suscrito de una parte, por la Asociación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas de Soria (AECOP), la Federación de Organizaciones empresariales sorianas (FOES) y de otra, por Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 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,

**ACUERDA:**

*Primero.*—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA.***Asistentes:*

Por AECOP:

D. Rafael Martínez López

Dña. M<sup>a</sup> Teresa Hemando Rodríguez

Dña. Pilar Soto Orte

Dña. Susana Beltrán Latorre

Dña. Judit Borobio Sanz (Asesor)

PorUGT:

D. Pablo Soria Mínguez

PorCC.OO:

Dña. Maria Enciso Gómez

D. Osear Ferrero Jañez

En Soria, siendo las 11:00 horas del día 14 de febrero de 2024 se reúnen en los locales de FOES las personas relacionadas al margen, al objeto de constituir la mesa negociadora que lleve a cabo la negociación y firma del Convenio Colectivo expresado en el encabezamiento, habida cuenta la finalización de la vigencia del convenio colectivo anterior.

Iniciada la sesión se procede en primer lugar a la constitución de la mesa negociadora, que queda formada por las personas expresadas al margen, sin perjuicio de que en una próxima reunión se incorporen otros miembros.

BOPSO-54-10052024



Las partes se reconocen como interlocutores válidos con la capacidad legal suficiente para llevar adelante la negociación.

Tras un intercambio de impresiones por la parte empresarial y por la parte sindical acerca del texto del convenio, la parte empresarial redactara un borrador de texto de convenio, que enviará a las partes en los próximos días incluyendo las modificaciones que vienen reguladas en el Convenio Estatal y en el Estatuto de los trabajadores.

Seguidamente se acuerda por las partes implicadas en esta negociación, señalar fecha para la próxima reunión, que será el día 5 de abril a las 9:30 horas.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12:30 horas del día expresado en el encabezamiento. Y en prueba de conformidad se levanta la presente acta.

## ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA.

*Asistentes:*

Por AECOP:

D. Rafael Martínez López

Dña. Judit Borobio Sanz (Asesora)

Por UGT:

D. Miguel Ángel Moldes Losada

D. Pablo Soria Mínguez

Por CC.OO:

D. Francisco Javier Moreno Miguel

Dña. Gemma Borque Gonzalo

En Soria, siendo las 10:00 horas del día 2 de mayo de 2024 se reúnen en los locales de FOES las personas relacionadas al margen, al objeto de continuar las negociaciones del Convenio Colectivo Provincial para el Sector de la Construcción y Obras Públicas de Soria.

Abierta la reunión tras aceptar las partes implicadas una modificación del art.22.f, se procede a la modificación del texto del convenio.

En relación al artículo 11.2 las partes manifiestan que el contenido del texto trae causa en el artículo 25.2 del vigente VII convenio colectivo general del Sector de la construcción, siendo materia de negociación exclusiva que no podrá ser negociada en otro ámbito inferior, art 12.b.

Respecto del artículo 25, las partes conocen que el plus tiene naturaleza extrasalarial cuando compensa a la persona trabajadora por los gastos de desplazamiento que se producen por el hecho de prestar servicios laborales y que este plus está incluido en la base de cotización.

Se acuerda designar a Dña. Judit Borobio Sanz, como la persona encargada de realizar el trámite de registro y depósito del texto subsanado del Convenio Colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de Soria, a través de medios electrónicos, según regula el Real Decreto 713/201 O, de 28 de mayo.

Se acuerda remitir la presente acta y texto del convenio a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad se firma la presente acta, tras su lectura y ratificación en su contenido y a un solo efecto, por todos los asistentes, en el lugar y fecha de su encabezamiento.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 10:30 horas se da por concluida la presente sesión.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE CONSTRUCCIÓN  
Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE SORIA****CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

*Artículo 1. Partes Signatarias.*—El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Asociación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas de Soria (AECOP), la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES) y de la otra por Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO).

*Artículo 2. Ámbito funcional, Ámbito territorial y personal* —1. Sus preceptos obligan a todas las empresas de las actividades propias del Sector de la Construcción, que son las siguientes:

- a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas
- b) La conservación y mantenimiento de infraestructuras
- c) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos
- d) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales
- e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista
- f) Las dedicadas a procesos de construcción industrializada

2. El presente Convenio Colectivo será de aplicación obligatoria a todas las empresas y personal empleado cuyos centros de trabajo estén en Soria capital y toda la provincia.

3. Así como a todas las empresas y personal empleado que en lo sucesivo pudieran establecerse durante la vigencia de este Convenio Colectivo igualmente a aquellas empresas con centro de trabajo en esta provincia aunque el domicilio social de las mismas radique en otra distinta.

4. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan en el Anexo I del VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.

*Artículo 3. Implantación y vigencia.*—1. El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2022 y finalizará al 31 de diciembre de 2026.

*Artículo 4. Garantías personales.* —Se respetarán las condiciones más beneficiosas que el personal empleado tenga reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, siempre y cuando fuesen más favorables, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

*Artículo 5. Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad o Jurisdicción Laboral competente en uso de sus facultades, no aprobara o modificara sustancialmente alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado el contenido en su totalidad.

*Artículo 6. Normativa aplicable a las relaciones laborales.*—

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
  - a) Por la normativa laboral de derecho necesario contenida en las Leyes Generales del Estado.
  - b) Por el Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.
  - c) Por el presente Convenio.
  - d) Por la voluntad de las partes, manifestada en contrato válido individual de trabajo.



e) Por los usos y costumbres locales.

2. Las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales se aplicarán con sujeción estricta al principio de la jerarquía normativa.

3. Será nulo todo pacto por el que el personal empleado renuncie a los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán renunciar a los derechos reconocidos como indisponibles en este Convenio.

*Artículo 7. Denuncia.*—El Convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos de no mediar avisos en contra de darlo por terminado definitivamente, por lo menos con dos meses de antelación al término del mismo o cualquiera de sus prórrogas, mediante notificación a la otra parte.

*Artículo 8. Declaración de principios sobre no discriminación e igualdad de oportunidades.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de trato y oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a las condiciones de contratación, a la formación, a la promoción, a la protección de la salud en el ámbito laboral, incluida la maternidad y los periodos de lactancia, y en las condiciones de trabajo en relación a las instalaciones, equipos de protección individual o ropa de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
- e) Fomentar la colaboración con entidades y escuelas formativas en aras de incrementar la presencia de la mujer en los oficios y puestos de responsabilidad.

2. Las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncia o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de aquellas empresas de cincuenta o más personas trabajadoras en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance, las exigencias y el contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que suponen el desarrollo reglamentario del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legitimada para negociar, siéndoles de aplicación lo regulado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando así resulte de su contenido. En todo caso, será de obligado cumplimiento el establecimiento de medidas de igualdad en estas empresas tendentes a alcanzar los objetivos establecidos en la normativa de igualdad.

Las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deben entenderse referidas a cada empresa sin perjuicio de las peculiaridades que puedan establecerse en los propios planes respecto a determinados centros de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 46.3 de dicha ley orgánica.

Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo, negociado conforme a las reglas establecidas en el artículo 87 del E.T. para este tipo de convenios, si así se acuerda por las organizaciones legitimadas para ello. Esta posibilidad no afecta a la obligación, en su caso, de las empresas no incluidas en el plan de grupo de disponer de su propio plan de igualdad.

El plan de igualdad de grupo deberá tener en cuenta la actividad de cada una de las empresas que lo componen y los convenios colectivos que les resultan de aplicación, e incluir información de los diagnósticos de situación de cada una de estas, así como de la realización de la Auditoria retributiva por cada una de ellas tal y como establece el Real Decreto 902/2020. Deberá, asimismo, justificar la conveniencia de disponer de un único plan de igualdad para varias empresas de un mismo grupo.

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

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los planes de igualdad deberán contemplar, entre otras, las siguientes áreas o ejes: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo: incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres conforme al Real Decreto 902/2020, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Y se recomienda incluir además materias de sensibilización en las áreas de comunicación y de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género.

6. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

7. Los planes de igualdad deberán desarrollar el contenido mínimo de los mismos que se indica en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020.

## CAPÍTULO II

### De la contratación en general

*Artículo 9. Legislación aplicable.*—Será de aplicación exclusiva a las condiciones laborales relativas a ingresos, períodos de prueba, duración, modificación, suspensión y extinción de contratos, así como a la prescripción de acciones, la normativa contenida en el Estatuto de los Trabajadores, en el VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción, en sus disposiciones concordantes y en los pactos acordados en este Convenio.



*Artículo 10. Contrato fijo de plantilla.*—1. El contrato fijo de plantilla es el que conciertan la empresa y la persona trabajadora para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por la empresa y la persona trabajadora 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 11. Contrato indefinido adscrito a obra.*

1. El artículo dos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo modifica la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción regula la posibilidad de la extinción del contrato indefinido adscrito a obra por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.

De acuerdo con la citada disposición adicional tercera, sin perjuicio de lo previsto en la sección 4.<sup>a</sup> del capítulo III del título I del E.T., los contratos de trabajo indefinidos adscritos a obra celebrados en el ámbito de las empresas del sector de la construcción, podrán extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora conforme a lo dispuesto en el presente artículo, que resultará aplicable con independencia del número de personas trabajadoras afectadas.

Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del presente Convenio.

No es de aplicación la extinción por causas inherentes aquí reguladas respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. Del mismo modo no será de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021. En estos supuestos la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el E.T.

2. La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

Este proceso será siempre a cargo de la empresa y podrá realizarse directamente o a través de una entidad especializada, siendo preferente la formación que imparta la Fundación Laboral de la Construcción con cargo a las cuotas empresariales. Dicha formación se impartirá dentro de la jornada ordinaria de las personas trabajadoras siempre que las circunstancias organizativas de la empresa lo permitan. Cuando las circunstancias organizativas de la empresa no lo permitan se efectuará fuera de la jornada ordinaria pero el tiempo empleado en las horas efectivas de formación del curso tendrá la consideración de tiempo de trabajo ordinario siendo retribuido a valor de hora ordinaria de la tabla del convenio aplicable o compensado en tiempo de descanso equivalente, no teniendo en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

En el caso de que la recolocación lo requiera, el proceso de formación tendrá una duración de un máximo de 20 horas, según lo previsto en los apartados 1 y 2 del Anexo XII del VII Convenio General del Sector de la Construcción, y dicho proceso se adecuará al puesto, nivel, función y grupo profesional que corresponda a la persona trabajadora, constituyendo requisito básico de acceso a dicha formación que ésta resulte necesaria en función, tanto de la propuesta formulada como del hecho de que no concurran cualquiera de los motivos de extinción establecidos en el apartado 5 de la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.



El indicado proceso de formación podrá desarrollarse con antelación a la finalización de la obra.

3. A efectos de lo previsto en este artículo se entenderá por finalización de las obras y servicios la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos desarrollados por la persona trabajadora.

Asimismo, tendrán la consideración de finalización de obra la disminución real del volumen de obra por la realización paulatina de las correspondientes unidades de ejecución debidamente acreditada, así como la paralización, definitiva o temporal, de entidad suficiente, de una obra, por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad.

La finalización de la obra deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, así como de las comisiones paritarias de los convenios de ámbito correspondiente, a través de correo electrónico en la dirección: jborobio@foes.es, o, en su defecto, de los sindicatos representativos del sector, con cinco días de antelación a su efectividad y dará lugar a la propuesta de recolocación prevista en este artículo.

4. La propuesta de recolocación prevista en este artículo será formalizada por escrito mediante una cláusula que se anejará al contrato de trabajo y que figura como Anexo XVI del VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.

Esta cláusula, que deberá precisar las condiciones esenciales, ubicación de la obra y fecha de incorporación a la misma, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto, será sometida a aceptación por parte de la persona trabajadora con quince días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en la que se encuentre prestando servicios.

5. Una vez efectuada la propuesta de recolocación, el contrato indefinido adscrito a obra podrá extinguirse por motivos inherentes a la persona trabajadora cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La persona trabajadora afectada rechaza la recolocación.
- b) La cualificación de la persona afectada, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tenga la empresa en la misma provincia, o no permite su integración en éstas, por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones.

Los criterios de prioridad o permanencia que deben operar en caso de existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones dentro del mismo área funcional, nivel, función, grupo profesional y características de este (criterios generales, formación y tareas) según lo contenido en el Anexo X y XI del VII Convenio General del Sector de la Construcción, seguirán el siguiente orden:

- a) Persona trabajadora con más tiempo de servicio y experiencia en la empresa para el mismo puesto a ocupar en la nueva obra.
- b) Persona trabajadora con más tiempo de antigüedad en la empresa.
- c) La inexistencia en la provincia en la que esté contratada la persona trabajadora de obras de la empresa acordes a su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.

En el supuesto a) anterior, la persona trabajadora deberá notificar por escrito a la empresa la aceptación o rechazo de la propuesta en el plazo de siete días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial. Transcurrido dicho plazo sin contestación se entenderá que la persona trabajadora rechaza la propuesta de recolocación.

En los supuestos recogidos en los apartados b) y c) precedentes, la empresa deberá notificar la extinción del contrato a la persona trabajadora afectada con una antelación de quince días a su



efectividad. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por un importe equivalente a los días de preaviso omitidos calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. El citado importe deberá incluirse en el recibo de salario con la liquidación correspondiente al cese.

La extinción del contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora deberá ser puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación de siete días a su efectividad y dará lugar a una indemnización del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales establecidos en las tablas del convenio colectivo que resulte de aplicación y que hayan sido devengados durante toda la vigencia del contrato.

*Artículo 12. Otras modalidades de contratación.—*

1. Contrato de duración determinada por circunstancias de la producción.

a) Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, conforme a lo establecido en el artículo 15.1 del E.T. tendrán derecho, una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado artículo 49.1.c) del E.T.

b) La duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al indicado artículo 15.1 del E.T. se podrá ampliar hasta un año; en caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los doce meses, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses.

2. Contrato de puesta a disposición. Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.

3. Contrato de formación en alternancia y Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional: Se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

4. Contrato fijo-discontinuo. Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio Colectivo General del Sector de Construcción.

*Artículo 13. 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, teniendo en cuenta que esta Ley es específica para el sector en estos temas.

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 36 del presente Convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto, de las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

*Artículo 14. Subrogación de personal en contratos de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceñas, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.*

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas y entidades que se sucedan mediante cualquier modalidad



contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado a que se refiere el art. 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del VII Convenio General del Sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado la subrogación de personal establecida en el punto anterior será de aplicación a los contratos municipales para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, las personas trabajadoras de la empresa saliente adscritos a dicha contrata pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por la persona trabajadora con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocida la persona trabajadora tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3. Será requisito necesario para tal subrogación que las personas trabajadoras lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos cuatro meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal o las personas trabajadoras que no reúnan estos requisitos y condiciones no tendrán derecho a ser subrogados.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Las personas trabajadoras, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentre en situación de suspensión de su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del E.T.
- b) Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores o trabajadoras mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.



c) Las personas trabajadoras de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los cuatro meses de antigüedad.

d) Las personas trabajadoras que sustituyan a otros que se jubilen, de forma parcial o total, dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4. Al objeto de garantizar la transparencia en el proceso de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5. Asimismo, será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extinga o concluya el contrato, notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la seguridad social y primas de accidentes de trabajo de todas las personas trabajadoras cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

c) Fotocopia de los RLC (TC1) y RNT (TC2) de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren las personas trabajadoras afectadas.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de las personas trabajadoras afectadas.

e) Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f) Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos las personas trabajadoras afectadas.

g) Toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales.

h) En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada persona trabajadora afectada, que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6. En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por



una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7. En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el art. 44 del E.T.

9. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma por un período no superior a doce meses.

10. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus personas trabajadoras condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el art. 3 y art.7.

*Artículo 15. Finiquitos.—*

1. El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III del VII Convenio General del Sector de la Construcción y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes.

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 Asociación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas de Soria, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Asociación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas de Soria que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por la persona trabajadora, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5. En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6. La persona trabajadora podrá estar asistida por un representante de las personas traba-



adoras, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes de presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

## CAPÍTULO III

### Tiempo de trabajo

*Artículo 16. Jornada laboral.*—La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será: 1.736 horas.

La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, 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 la empresa se regirán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve en ausencia del calendario pactado en los centros de trabajo, en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial.

*Artículo 17. Día de asuntos propios.*—Las personas empleadas y afectadas por este Convenio tendrán derecho a un día de asuntos propios al año el cual no se podrá acumular al período de vacaciones. Se solicitará previo aviso a la empresa con 48 horas de anticipación y siempre que no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador y trabajadora. Se gestionará según la organización de la empresa.

*Artículo 18. Jornadas especiales.*—Se exceptúan de la aplicación del régimen de la 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 setenta y dos horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio. En cualquier caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- 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, en ningún caso, su distribución diaria pueda 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 19. 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 y trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de dos al día, veinte al mes y ochenta al año.

*Artículo 20. Retribución de las horas extraordinarias.—*

1. Los importes de las horas extraordinarias para el año 2024 de cada una de las categorías o niveles serán los que figuran a continuación:

Niveles	Precio/Hora (lunes a sábado) (euros)	Precio/Hora (domingos y festivos) (euros)
Del II al VIII	13,37	20,05
Del IX al XII	12,03	18,69

*Artículo 21. 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 veintidós 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 (en todo caso, serán 22 días laborables en la elaboración del calendario anual sobre el exceso de jornada).

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

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

4. A efectos del devengo de vacaciones se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo segundo del art. 38.3 del ET que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este la persona trabajadora 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 vacacional 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 los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a las personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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, más la antigüedad consolidada que en su caso corresponda.

9. En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 38 del ET.

*Artículo 22. Permisos y licencias.—*

1. La persona trabajadora, 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 o registro de pareja de hecho.
- b) Dos días naturales —de los cuales el menos uno deberá ser laborable—, por nacimiento o adopción de un/a hijo/a. En el caso de las personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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/a.
- d) Tres días laborables, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables; en el caso de personas trabajadoras no comunitarias o comunitarias 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 laborables, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.
- e) Cinco días laborables, por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- f) Un día, por traslado de 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) Las empresas abonarán a las personas trabajadoras las horas que empleen en consultas médicas, siempre que lo acrediten con el oportuno justificante, en el cual deberá constar obligatoriamente la hora de consulta y la hora de salida.
- i) Una bolsa de 15 horas por acompañamiento a consulta médica de un/a menor, personas mayores o personas dependientes que no puedan valerse por sí mismas y que sean familiares de hasta primer grado por consanguinidad o afinidad.

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



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.

2. En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, la persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes de la misma.

3. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

4. La persona trabajadora que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún o alguna menor de doce años o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma



empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

*Artículo 22 bis. Permisos no retribuidos.—*

- a) Por enfermedad de ascendientes, cónyuge o descendiente siempre que suponga internamiento en localidad distinta al domicilio de la persona trabajadora y haya sido autorizado u ordenado el traslado del enfermo facultativamente, durante el tiempo que sea necesario para su acomodamiento en el Centro, con tope máximo de una semana.
- b) Por matrimonio de hermanos/as o parientes hasta 2.º grado, un día si se celebra en la misma localidad y un máximo de tres días si fuera en otra distinta.

*Artículo 23. Excedencias y suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo.—*  
Excedencias.

1. Excedencia voluntaria: El trabajador o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

2. Excedencia por cuidado de hijos/as y por cuidado de familiares: Se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el VII Convenio General del Sector de la Construcción.

El trabajador o la trabajadora deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación de al menos de quince días al comienzo del disfrute de la excedencia voluntaria y/o por cuidado de hijos/as.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo.

En cuanto a las suspensiones con reserva del puesto de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### Condiciones económicas

*Artículo 24. Salario base.—* La Comisión Negociadora del Convenio fijará las tablas salariales del año 2025 según resulte de lo establecido en cuanto a aumento salarial en el Convenio General del Sector de la Construcción.

*Artículo 25. Plus de transporte .—* Sin perjuicio de cuál sea el lugar de residencia del trabajador o trabajadora y sin necesidad de justificación por su parte, éste devengará en todo caso, y la empresa estará obligada a su abono, un plus de transporte y distancia, de carácter extrasalarial, de 1,03 euros por hora efectivamente trabajada para el año 2024.

*Artículo 26. Plus o prima de asistencia y puntualidad. –* Con independencia de los salarios anteriores y como complemento de calidad o cantidad, se establece una prima de asistencia y puntualidad que será devengada únicamente en las horas realmente trabajadas.

Esta prima por importe de 0,60 euros por hora en 2024 para todas las categorías incluidas entre los niveles II al XII, ambos inclusive, a los que se implanta, será hecha efectiva mensualmente.

Siendo su carácter de estímulo, las faltas de asistencia y puntualidad que no estén comprendidas entre las excepciones que se indican en los puntos siguientes, darán lugar a la pérdida del plus en cuantía siguiente:

- Por una falta de puntualidad, pérdida del 10% del plus del mes.



- Por dos faltas de puntualidad o una de asistencia, pérdida del 20% del plus del mes.
- Por tres faltas de puntualidad o dos de asistencia, pérdida del 30% del plus del mes.
- Por cuatro faltas de puntualidad o tres de asistencia, pérdida del 40% del plus del mes.
- Por cinco faltas de puntualidad o cuatro de asistencia, pérdida del 50% del plus del mes.
- Por seis faltas de puntualidad o cinco de asistencia, pérdida del 100% del plus del mes.

Falta de puntualidad.—Se entenderá por falta de puntualidad el no estar el trabajador o la trabajadora en el centro de trabajo a la hora marcada para la iniciación de la jornada, no se considerará falta la incorporación con retraso autorizado por la empresa o sus mandos ni el de los representantes sindicales que lo hagan como consecuencia del cumplimiento de sus deberes de representación. En este caso el trabajador o la trabajadora vendrá obligado a justificar si así lo estimase la empresa, el retraso de la incorporación.

Falta de asistencia.—Además de la que supone la ausencia del trabajo en toda la jornada (bien completa o bien cualquiera de sus fracciones de mañana o tarde), cuya penalización se halla prevista en el Convenio General de la Construcción se considerará falta de asistencia todo retraso superior a 30 minutos de la hora de entrada, en cualquiera de las jornadas de mañana o tarde, con las excepciones indicadas para las faltas de puntualidad.

Tendrá igualmente esta consideración, cualquier abandono del centro de trabajo, durante la jornada laboral que, voluntariamente hiciera el trabajador o la trabajadora sin permiso de sus superiores.

No se considerarán faltas de asistencia las causadas por licencias concedidas, enfermedad o accidente, que únicamente llevarán consigo el no devengar la prima mientras dure la ausencia del trabajador o trabajadora; es decir, que los días de baja, como si de festivos o vacaciones se tratase, no llevarán consigo el abono de la prima.

Tampoco serán considerados como falta de asistencia los permisos concedidos por la empresa para asistencia de las personas trabajadores a Organismos Oficiales previo requerimiento de éstos y muy especialmente a los Sindicales previa convocatoria o citación. En estos casos, como quedó estipulado para las faltas de puntualidad el trabajador o la trabajadora vendrá obligado a justificar, si así lo estima oportuno la empresa, las ausencias del trabajo.

El control de las faltas de puntualidad y asistencia será llevado, al igual que el horario, en los documentos establecidos para aquel fin principal. A tal efecto se incluirá en su texto espacio suficiente para la anotación de estas faltas y sus penalizaciones en el devengo de las primas.

*Artículo 27. Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias por las cantidades que figuren en las Tablas Salariales que se publiquen cada año de vigencia del presente Convenio para cada uno de los niveles, que deberán ser incrementadas, en su caso, con la antigüedad consolidada que en su caso corresponda, abonándose una el 30 de junio y otra el 20 de diciembre.

Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 28. Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras.*—Desde el 1 de mayo de 2019, se abonará el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que sustituirá al anterior Plus de penosidad invernal-gratificación especial y que se configura de la siguiente forma:

- a) Concepto y cuantía.—Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del



1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador o trabajadora equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) **Compensación y absorción.**—Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

Sin perjuicio del referido Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras, en aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en contratas de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras el sistema de compensación para las personas trabajadoras afectadas por estas circunstancias. En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a las personas trabajadoras por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

*Artículo 29. Prohibición del prorrateo y proporcionalidad en el devengo de las pagas extraordinarias.*—

1. Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo 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 prorrateo, 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 30. Complemento por discapacidad.*— Las personas trabajadoras que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

Grados de discapacidad comprendidos entre el	Importe bruto por mes natural del complemento
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquélla podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

*Artículo 31. Desplazamientos.*— Se establece como dietas de desplazamiento durante la vigencia del convenio las siguientes cantidades: 35 euros dieta completa y 17 euros media dieta.

*Artículo 32. Locomoción.*—Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición de quien trabaje, ya abonándole la compensación correspondiente.

En caso de optar por compensar los gastos de locomoción se abonará a quien trabaje los kilómetros recorridos en el desplazamiento a razón de 0,19 el kilómetro.

*Artículo 33. Ropa de trabajo y desgastes de herramientas.*—La ropa de trabajo queda establecida en dos monos o buzos al año, que podrá sustituirse por el pago de 0,35 euros por día trabajado.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadores de obra, en el período comprendido entre los meses de octubre a marzo, una prenda de abrigo (anorak o similar), pudiendo sustituir dicha entrega por la compensación con un plus extrasalarial de 0,11 euros por cada día efectivamente trabajado. En caso de baja de un trabajador o trabajadora con menos de un año de antigüedad en la empresa, deberá abonar a ésta 0,11 euros por día efectivo de trabajo hasta completar el indicado período anual y sin que la cantidad resultante pueda superar el valor de la prenda reflejado en la correspondiente factura.

Por desgaste de herramientas, cuando el trabajador o trabajadora utilice la suya propia percibirá 0,35 euros por día trabajado.

*Artículo 34. Trabajos nocturnos.*—El personal que trabaje entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.

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.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, el plus a percibir equivaldrá al 1% del salario base de su categoría.



*Artículo 35. Suplemento en caso de incapacidad temporal.*—Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario de este convenio con complemento de antigüedad consolidada y el plus de asistencia, a partir del primer día hasta dieciocho meses.

En los supuestos de accidente laboral y enfermedad profesional se abonará el complemento anteriormente indicado si se permaneciese hospitalizado una vez transcurridos los períodos indicados y hasta que dure la hospitalización, siempre que se mantenga la relación laboral.

Asimismo y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora de la Seguridad Social, por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario de este Convenio con el cómputo de antigüedad consolidada y el plus de asistencia. Este complemento se abonará desde el 21.º día de incapacidad, hasta el 90 día.

*Artículo 36. Indemnizaciones.* —

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores y trabajadoras 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 vigente en cada momento.
- b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: En el año 2022 y durante la vigencia del convenio: 47.000 euros.
- c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: En el año 2022 y durante la vigencia del convenio: 28.000 euros.

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

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 aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5. Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación de este Convenio.

*Artículo 37. Plan de pensiones.*

1. Se acuerda la formalización a nivel estatal de un plan de pensiones de empleo simplificado en el sector de la construcción, en los términos y condiciones que figuran en el Libro Tercero del VII Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, conforme a lo establecido en la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y su desarrollo reglamentario.

2. La contribución empresarial, durante la vigencia del contrato de trabajo, por aquellas personas



trabajadoras que se estableciesen como partícipes en el Libro Tercero al que se refiere el apartado anterior, será la siguiente:

- a) En 2022, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2022 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- b) En 2023, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2023 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- c) En 2024, de un 1,00 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2021 del convenio colectivo que resulte de aplicación, más un 0,25 por ciento del importe de los conceptos salariales de las tablas de 2023 del convenio colectivo que resulte de aplicación, si la persona trabajadora prestase servicios durante todo el año 2024 a tiempo completo o, en su defecto, de la parte proporcional correspondiente.
- d) En 2025 se renegociarán las contribuciones al plan de pensiones.

3. Las contribuciones correspondientes al año 2022, y a los meses del año 2023 anteriores a la integración del Plan en el Fondo de Pensiones, se ingresarán en la Entidad Depositaria dentro de los 90 días siguientes a la citada integración y a que se hayan cumplido los trámites y requisitos establecidos en la normativa de aplicación.

## CAPÍTULO V

### Productividad

*Artículo 38. Tablas de rendimiento.*— En todo lo referente a la productividad y Tablas de Rendimiento se estará a lo dispuesto en el Capítulo Quinto del Convenio General del Sector de la Construcción.

## CAPÍTULO VI

### Salud laboral

*Artículo 39. Protección a la maternidad.* —En los términos previstos en el artículo 45.1.d) y e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, riesgo durante embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años el contrato de trabajo podrá suspenderse.

## CAPÍTULO VII

### Violencia de género

*Artículo 40.* La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores, a la reducción de la jornada durante el tiempo necesario. Tendrá derecho a la reordenación de su tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

**CAPÍTULO VIII****Otras condiciones**

*Artículo 41. Jubilación.*— Se estará a lo dispuesto en lo regulado en el Capítulo XI del VII Convenio Colectivo del Sector de la Construcción en el artículo 100.

*Artículo 42. Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.*— Según lo regulado en el art. 108. a) del VII Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses computándose para ello todos los períodos que el trabajador o la trabajadora haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores la convocatoria de las elecciones.

*Artículo 43. Comisión paritaria.*—La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia de este Convenio estará integrada por quienes hayan formado parte en las Comisiones Negociadoras, que serán designados de forma paritaria por las Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio, la Asociación de Empresarios de la Construcción y Obras Públicas de Soria, y la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), respectivamente. La dirección para dirigirse a la Comisión paritaria: C/ Vicente Tutor nº 6, 4ª planta, 42001, Soria.

A las reuniones de la Comisión podrá asistir con voz, pero sin voto, un asesor por cada una de las respectivas representaciones.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

En lo concerniente a las funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria serán además de las especificadas en el artículo 112 del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, la de arbitraje para resolver las discrepancias entre las Empresas y las personas trabajadoras surgidas en los períodos de consulta previstos para los casos de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de los artículos 40 y 41 en relación con el 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria tendrá entre otras las siguientes funciones y procedimiento:

- 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 estas 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 sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Fijar, en su caso, de acuerdo a lo pactado, la determinación de la remuneración que deberá trasladarse a las tablas salariales, así como cuantificar, si procede, la revisión de las citadas remuneraciones y sus efectos según la fórmula que al efecto se haya establecido.

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



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

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

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia. En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el siguiente párrafo.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual está integrada por los miembros de la Comisión Paritaria.

Esta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo. Especialmente, la comisión velará por la igualdad de oportunidades en las empresas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

*Artículo 44. Comisión Provincial de la Fundación laboral de la Construcción.*—Durante la vigencia de este convenio, las partes firmantes del presente Convenio se constituye en Comisión Provincial de la Fundación laboral de la Construcción con las competencias y funciones que contemplan los Estatutos y Reglamento de la FLC.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición adicional primera. Inaplicación de condiciones de trabajo.*— Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Capítulo III del VII Convenio Colectivo del Sector de la Construcción en los artículos del 14 al 17.

*Disposición adicional segunda. Formación.*—Las partes firmantes se comprometen a negociar durante la vigencia del presente convenio, sobre la formación continua.

*Disposición adicional tercera. Absorción y compensación.*—

1. Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción 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 aquéllos contengan, cuando las percepciones económicas realmente abonadas a las personas trabajadoras, 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.

Disposición adicional cuarta. — Por razones organizativas de la empresa las personas trabajadoras deberán comunicar las ausencias de forma simultánea a producirse las mismas, salvo imposibilidad justificada. También deberá informar la persona trabajadora a la empresa de su incorporación después de una ausencia.

## DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga como ley entre partes, por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de empresas y personas trabajadoras comprendidos dentro de su ámbito de aplicación, prevaleciendo en todo caso frente a cualquier norma que no sea de derecho necesario absoluto. Por lo tanto, sustituye y anula en todos sus términos al vigente hasta la fecha que, en consecuencia, queda sin efecto alguno.

Soria, 6 de mayo de 2024. – La Jefa de la Oficina Territorial, Noemí Molinuevo Estefano

1151

BOPSO-54-10052024