



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN de 13 de marzo de 2019, 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 para el sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Soria.

Convenio o acuerdo: Construcción y Obras Públicas.

Expediente: 42/01/0003/2019.

Fecha: 13/03/2019.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Judit Borobio Sanz.

Código 42000035011981.

Visto el texto del convenio colectivo para el sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Soria, con código de convenio número 42000035011981, y anexo que lo acompaña, suscrito de una parte por la Asociación de Empresarios del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Soria (AECOP), y de otra por los sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, 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*.

**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.

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 VI 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 2017 y finalizará al 31 de diciembre de 2021.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, tendrán la vigencia de 5 años, y por tanto extenderán su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021, lo regulado en el VI Convenio General del Sector de la Construcción referente a:

– Estructura de la negociación colectiva del sector: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, art. 11.

– Articulación de la negociación colectiva: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, art. 12.

– Concurrencia de convenios: Libro I, Título Preliminar, Capítulo II, art. 13.

– Inaplicación de condiciones de trabajo: Libro I, Título Preliminar, Capítulo III, arts. 14 al 17.

– Contrato fijo de obra: Libro I, Título I, Capítulo II, art. 24.

– Subrogación de personal en contrata de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado: Libro I, Título I, Capítulo II, art. 27.

– Plus de conservación en contrata de mantenimiento de carreteras Disposición adicional quinta, punto 1 y en todo caso durante la vigencia de la contrata que corresponda.

– Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, art. 107.

– Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria: Libro I, Título III, Capítulo I, art. 108.

– Igualdad de oportunidades y no discriminación: Libro I, Título IV, art. 114.

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 General de la 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 oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones 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.

2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más de 100 trabajadores las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

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.

BOPSO-34-22032019



5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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.

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 Convenio General, 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 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.

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 fijo de obra.

1. La Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 32/2006, de 18 de octubre, Reguladora de la Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción otorga 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 art. 15 del E.T.

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 el art. 15.1.a) y 5 y el art. 49.c) del E.T. 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 párrafo primero del art. 15.1 a) del E.T., continuando manteniendo los trabajadores la condición de «fijos de obra», tanto en estos casos como en los supuestos de sucesión empresarial del 44 del E.T. o de subrogación regulado en el art. 27 del presente Convenio General.

3. Sin embargo, manteniéndose el carácter de único contrato, el personal fijo de obra, sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un periodo máximo de 3 años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo



II del VI Convenio General del Sector de la Construcción 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 apartado 1.a) párrafo primero del art. 15 del E.T. como en el apartado 5, 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 la 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, conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera 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 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 de puesto de trabajo dada en el art. 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del art. 15 del E.T..

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 art. 15.5 del E.T., 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 modificación en alguno de los factores determinados en el art. 22 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el art. 44 del E.T. o la subrogación recogida en el art. 27 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 este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada. Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. 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 extinguirá 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 el caso de paralización por conflicto laboral.

8. En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el art. 49.1.c) del E.T., se establece una indemnización por cese del 7 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante la vigencia del contrato, y siempre y en todo caso, respetando la cuantía establecida en el citado art. 49.1 c) del E.T.

Artículo 12. Otras modalidades de contratación.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, conforme a lo establecido en el art. 15.1,b) del E.T. o contrato de interinidad, 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 art. 49.1 c) del E.T.

2. La duración máxima de los contratos celebrados de acuerdo al indicado art. 15.1,b) del E.T. será de doce meses dentro de un período de dieciocho, 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 y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición. Se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

4. El Contrato para la formación y el aprendizaje: Se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

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 los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este Convenio.

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

1. Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores empleados 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 VI 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 contrataciones 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 contrataciones 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, los trabajadores 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 el trabajador 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 reconocido el trabajador 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 los trabajadores 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 trabajadores 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) Trabajadores, 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) Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

BOPSO-34-22032019



c) Trabajadores 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) Trabajadores 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 todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la seguridad social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d) Fotocopia del parte de alta en la seguridad social de los trabajadores afectados.

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 los trabajadores afectados.

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 trabajador afectado, 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, los trabajadores 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.

BOPSO-34-22032019



6. En el supuesto de que una o varias contrataciones 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 aquellos trabajadores 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 contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contrataciones, 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, 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 contrataciones, 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 trabajadores 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 referido al ámbito temporal, punto 2.

Artículo 15. 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 III del VI 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 Federación de empresas de Construcción de la provincia 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 Federación de empresas de Construcción de la provincia de Soria como lo expide, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4. Una vez firmado por el trabajador, este 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 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 será para el año 2018: 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 o, en su caso, autonómico aplicable.

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 no coincida en el tiempo con el permiso que haya solicitado otro trabajador. 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

BOPSO-34-22032019



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 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 2018 de cada una de las categorías o niveles serán los que figuran a continuación:

<i>Niveles</i>	<i>Precio/Hora (lunes a sábado) (euros)</i>	<i>Precio/Hora (domingos y festivos) (euros)</i>
Del II al VIII	11,44	17,16
Del IX al XII	10,30	16,00

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 período 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de este 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 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 período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, el trabajador podrá



hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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. 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 el menos uno deberá ser laborable–, por nacimiento o adopción de un/a hijo/a. 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/a.

d) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de 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 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 de domicilio habitual, con el tope máximo de una vez al año.

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 los trabajadores 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), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en

BOPSO-34-22032019



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, 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 de la misma.

3. Los/as trabajadores/as, por lactancia de un/a hijo/a 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. 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.

Este permiso podrá ser ejercido 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.

4. El trabajador 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, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 22 bis. Permisos no retribuidos.

a) Por enfermedad de ascendientes, cónyuge o descendiente siempre que suponga internamiento en localidad distinta al domicilio del trabajador 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 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 VI Convenio General del Sector de la Construcción.

El trabajador 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 por maternidad y por paternidad con reserva del puesto de trabajo.

El padre o el otro progenitor tendrán derecho a la suspensión del contrato durante cinco semanas en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales de menores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En cuanto al resto de suspensiones se estará a lo dispuesto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 de Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV Condiciones económicas

Artículo 24. Salario base.

Con efectos del 1 de enero de 2019, por la Comisión Paritaria del Convenio se fijarán las tablas salariales del año 2019 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 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 0,88 euros por hora efectivamente trabajada.

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 0,51 euros por hora en 2018 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 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 vendrá obligado a justificar si así lo estimase el empresario, 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 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; 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 los 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 vendrá obligado a justificar, si así lo estima oportuno el empresario, 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 penosidad invernal-gratificación especial.

Desde el 1 de enero de 2008 y sin efecto retroactivo, tanto el personal de empresas privadas como el personal al servicio de Organismos y Entidades Oficiales que presten servicios a las distintas Administraciones Públicas en tareas de conservación y mantenimiento de carreteras y vías públicas, teniendo en cuenta la dureza de las condiciones de dicho trabajo durante la época invernal, percibirán un complemento de penosidad por importe de 6,16 euros en 2018 por día de trabajo efectivo, durante el tiempo establecido por cada Administración como período invernal. Quedarán excluidos de dicho complemento los trabajadores que realicen funciones de comunicación y administración. Este plus dejará de devengarse en el mes de abril de 2019, que coincide con la finalización del periodo invernal del año 2018-2019 designado por la Administración competente.

BOPSO-34-22032019



En la fecha en que deje de abonarse el plus a que se refiere el párrafo anterior, esto es, a partir del día 1 de mayo de 2019, se abonará el Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que sustituirá al anterior 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 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 los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias. En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores 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:

<i>Grados de discapacidad comprendidos entre el</i>	<i>Importe bruto por mes natural del complemento</i>
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: 33 euros dieta completa y 13 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 0,29 euros por día trabajado.

Las empresas facilitarán a los 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 con menos de un año de antigüedad en la empresa,

BOPSO-34-22032019



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 utilice la suya propia percibirá 0,29 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 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 2019 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 2019 y durante la vigencia del convenio: 28.000 euros.

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

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las con-

BOPSO-34-22032019



tingencias 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.

CAPÍTULO V Productividad

Artículo 37. 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 38. 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 maternidad, paternidad, 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 39.

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.

Las situaciones de violencia que dan lugar a estos derechos se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la persona demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

CAPÍTULO VIII Otras condiciones

Artículo 40. Jubilación.

Se estará a lo dispuesto en lo regulado en el Capítulo XI del VI Convenio Colectivo del Sector de la Construcción en el artículo 96.

Artículo 41. Antigüedad de los candidatos en elecciones de representantes de los trabajadores.

Según lo regulado en el art. 104. a) del VI 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 texto refundido de la Ley 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 haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

Artículo 42. 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 Federación de Empresarios de Construcción de la Provincia de Soria, y la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), respectivamente.

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 108 del VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, la de arbitraje para resolver las discrepancias entre Empresas y Trabajadores 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.

BOPSO-34-22032019



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 43. 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 VI 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 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.



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 empresarios y trabajadores 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.

CALENDARIO LABORAL SUPLETORIO CONSTRUCCIÓN DE LA PROVINCIA DE SORIA. AÑO 2019

Meses	Días	Lunes a viernes	Jornada	Horas	Sábados	Domingos	Festivos	Fiestas
ENERO	31	21	8	168	4	4	2	1,7
FEBRERO	28	20	8	160	4	4		
MARZO	31	21	8	168	5	5		
ABRIL	30	19	8	152	4	4	3	18, 19, 23
MAYO	31	22	8	176	4	4	1	1
JUNIO	30	20	8	160	5	5		
JULIO	31	23	8	184	4	4		
AGOSTO	31	21	8	168	5	4	1	15
SEPTIEMBRE	30	21	8	168	4	5		
OCTUBRE	31	23	8	184	3	4	1	12
NOVIEMBRE	30	20	8	160	5	4	1	1
DICIEMBRE	31	19	8	152	4	5	3	6, 9, 25
TOTAL	365	250		2.000	51	52	12	

BOPSO-34-22032019

Además de las fiestas nacionales y autonómicas reflejadas, serán días no laborables a todos los efectos en:

Soria capital: Los días 22 de abril, 26 de junio; 27 de junio; 28 de junio; 1 de julio; 2 de julio; 16 de agosto; 2 de octubre, 23 de diciembre, 24 de diciembre y 31 diciembre.

Resto de la provincia: Las dos fiestas locales más un total de cuatro días a distribuir, conforme se convenga, entre los días inmediatamente anteriores o posteriores a las dos fiestas locales y el 22 de abril, 16 de agosto, 23 de diciembre, 24 de diciembre y 31 diciembre.

NOTA: Siendo la jornada máxima anual para el año 2019 de 1.736 horas y la jornada efectiva según este calendario es de 2.000 horas, hay un exceso de 264 horas, de las que si restamos las de las fiestas locales y de los puentes indicados, nos quedan 176 horas las cuales corresponden con las vacaciones reglamentarias.

El presente calendario queda sujeto al resultado de lo que se establezca en cuanto a jornada anual el Convenio General del sector de la construcción. En el caso de que en el mismo se modifique el número de horas de la referida jornada máxima, la comisión paritaria se reunirá para efectuar en el mismo las modificaciones que procedan.

Soria, 13 de marzo de 2019.– La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Noemi Molinuevo Estéfano.