

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN PARA PROVINCIAL SANTA CRUZ DE TENERIFE [2017 - 2021](#)

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

Artículo 1. Partes signatarias.

a. Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo Provincial, de una parte la Federación de Industria, Construcción y Agro de Canarias de la UGT (UGT-FICA Canarias) y la Federación de CC.OO. de Construcción y Servicios de Canarias, como representación laboral y de la otra, la Federación Provincial de Entidades de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife (FEPECO), en representación empresarial.

b. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el presente Convenio Colectivo. Como organizaciones más representativas del Sector de la Construcción en sus respectivos ámbitos.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligatorio.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores/as y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio Colectivo obligará a todas las asociaciones y entidades comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Ámbito territorial y funcional.

1. El presente Convenio Colectivo Provincial será de obligado cumplimiento en todas 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) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
 - d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.
 - e) El comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2. Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio Colectivo se relacionan y detallan, a título enunciativo y no exhaustivo, en el Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción.
3. Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio Colectivo, las empresas y los centros de trabajo que, sin estar incluidas expresamente en el Anexo I del VI Convenio General del Sector de la Construcción, tengan como actividad principal las propias del sector de la construcción, de acuerdo con el principio de unidad de empresa.
4. Teniendo en cuenta la concurrencia de empresas en un mismo centro de trabajo, la complicación de la gestión de la prevención en éstos y lo dispuesto en la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, también estarán sometidas a lo dispuesto en el Libro II en relación con las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables en las obras de construcción y en canteras areneras, graveras y la explotación de tierras industriales, todas aquellas empresas que ejecuten trabajos en los centros de trabajo considerados como obras.

Artículo 4. Ámbito personal.

La normativa de éste convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades y trabajadores/as de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el mismo momento de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (B.O.P.), extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021, las tablas salariales tendrán efectos reactivos desde 1 de enero.

Una vez finalizada las distintas vigencias se aplicará lo establecido en el vigente artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores de manera que para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría y una vez terminada su vigencia inicial del presente Convenio o la de cualquiera de sus prórrogas, éste continuará rigiendo tanto en su contenido normativo, obligacional y salarial hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6. Normas supletorias.

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio y que afectara, tanto a las condiciones económicas como a las relaciones laborales, se estará por ambas partes a la Legislación vigente y al VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2017-2021.

En materia de Seguridad y Salud, se estará a lo dispuesto en el Libro II del citado VI Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

Artículo 7. Procedimiento de denuncia para la revisión del convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo anterior o de cualquiera de sus prórrogas.
2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Canarias.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.
4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de ocho meses a partir del momento de expirar la vigencia del Convenio anterior, salvo para las materias contempladas en el artículo 7.2. del VI Convenio General del Sector de la Construcción para los que el plazo será de 14 meses.
5. Para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso de los plazos máximos de negociación establecidos en el apartado anterior sin alcanzarse un acuerdo, las partes se adhieren y someten a los procedimientos no judiciales de solución de conflictos establecidos o que puedan establecerse mediante acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad competente no aprobara alguna de las partes contenidas en el presente convenio, será nula y quedará sin eficacia práctica, debiendo las partes firmantes reunirse en un plazo de 7 días,

desde la notificación de la resolución con el fin de renegociar y considerar el contenido no aprobado.

Si en el plazo de 30 días a partir de la firmeza de la resolución, no hubiera acuerdo en los puntos a re-negociar, quedará en suspenso el Convenio Provincial procediéndose a una nueva negociación en su totalidad.

Artículo 9. Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 8 miembros/as, que serán designados por mitad por cada una de las partes, Sindical y Empresarial.

Por la representación Sindical y durante la vigencia de este convenio 4 miembros/as que estarán representados en base a la legitimación dada por el Organismo Administrativo competente en cuanto a la representación que legalmente corresponda.

Por la representación empresarial 4 miembros/as durante la vigencia del presente convenio.

2. Los acuerdos de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación se adoptarán en todo caso por unanimidad mediante la correspondiente resolución y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente Convenio.
3. La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

Artículo 10. Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las mismas funciones, que por analogía, establece el artículo 108 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

CAPÍTULO II CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 11. Incrementos salariales.

Para los incrementos salariales se estará a lo que se establece en el artículo 52 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Por lo que se establece un incremento salarial para el año 2017 de 1,9% sobre todos los conceptos reflejados en las tablas salariales de 2016 y que figuran como ANEXO I del presente convenio, éste tendrá efectos desde el 1 de enero de 2017.

Los atrasos que el incremento salarial produce se abonarán a los trabajadores/as en los treinta días naturales a partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife.

Las empresas que, por dificultades económicas, justificadas, no pudieran hacer efectivo la totalidad de los atrasos, podrán pactar con la representación legal de los trabajadores o la totalidad de la plantilla, en caso de no existir representación legal, el pago aplazado con un máximo de SEIS mensualidades en cantidades iguales. En el caso que durante el fraccionamiento fuese extinguida la relación laboral de algún trabajador/a, las cantidades pendientes serán abonadas de una sola vez en la liquidación correspondiente. Los atrasos que figuran en el Anexo II corresponden al año 2017 y enero del 2018.

Para el año 2018 se incrementarán los salarios con el 2,0% sobre todos los conceptos reflejados en las tablas salariales de 2017 y que figuran como ANEXO I del presente convenio, éste tendrá efectos desde el 1 de enero de 2018.

Artículo 12. Percepciones económicas.

1. Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario, otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extrasalarial.
2. Percepciones económicas salariales:
 - a) Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 40.2 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.
 - b) Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
 - Personales, tales como antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
 - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno o excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
 - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
 - Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
 - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

3. Percepciones económicas no salariales:
 - a) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social y sus complementos.
 - b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extrasalariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.
 - c) Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
4. Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancial, como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.
5. Devengo de las percepciones económicas:
 - a. El **Salario Base** se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría y nivel, se fije para cada año en el ANEXO I Tablas Salariales.
 - b. **Plus de asistencia**, se devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fije para cada año en el ANEXO I Tablas Salariales.
También se abonará este plus los días no laborables de convenio y que se fijan anualmente por ajuste del calendario laboral.
 - d. **Plus extrasalarial de distancia y transporte**, se devengará para compensar los gastos originados por el transporte y distancia, como consecuencia de la actividad laboral del sector, durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fije cada año en el ANEXO I Tablas Salariales.
También se abonará este plus los días no laborables de convenio y que se fijan anualmente por ajuste del calendario laboral.
 - c. **Las pagas extraordinarias** se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
 - Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.
 - Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

El abono se realizará en los meses de junio y diciembre de cada año, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.

Su importe será el que se fije para cada año en el ANEXO I Tablas Salariales. A dicha cuantía se añadirá únicamente el complemento de antigüedad consolidada.

d. **Paga de vacaciones**, devengarán por días naturales de alta del trabajador/a en la empresa, su importe vendrá fijado para cada año en el ANEXO I Tablas Salariales.

6. El pago de todas las percepciones económicas estará sujeto a lo establecido en el artículo 51 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 13.- Remuneración bruta anual y remuneración mínima bruta anual.

1. La remuneración bruta anual mencionada en el artículo anterior comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en cada convenio, por nivel y categoría profesional.
De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$R.A. = S.B. \times 335 + [(P.S. + P.E.) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + P.J. + P.N.$$

Siendo: R.A. = Remuneración Anual
S.B. = Salario Base
P.S. = Pluses salariales
P.E. = Pluses extrasalariales
P.J. = Paga de junio
P.N. = Paga de Navidad

2. Se establece una remuneración mínima bruta anual para el sector de la construcción para los años 2017 y 2018, para trabajadores a jornada completa, computándose a estos efectos la totalidad de los conceptos retributivos a percibir, por los niveles profesionales siguientes:

NIVELES	2017	2018
Nivel XII	15.916,21 €	16.234,53 €
Nivel XI	16.154,95 €	16.478,05 €
Nivel X	16.397,27 €	16.725,21 €
Nivel IX	16.643,23 €	16.976,09 €
Nivel VIII	16.892,86 €	17.230,72 €
Nivel VII	17.146,24 €	17.489,17 €
Nivel VI	17.403,43 €	17.751,50 €
Nivel V	17.664,48 €	18.017,77 €
Nivel IV	17.929,45 €	18.288,04 €
Nivel III	18.198,37 €	18.562,34 €
Nivel II	18.471,35 €	18.840,77 €

Artículo 14 Compensación en caso de I.T.

Al personal que esté en situación de Incapacidad Temporal, causada por accidente laboral o enfermedad profesional, y mientras el contrato de trabajo continúe vigente, se le complementará hasta el 100% del salario que venga percibiendo, a partir del séptimo día de baja y con un límite de 12 meses, en caso de que la baja fuese superior a los veinte días el/la trabajador/a percibirá el complemento del 100% desde el día de la baja, en caso de hospitalización también se abonará desde el primer día de baja. Así mismo y con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, y solo para los casos que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y pluses salariales establecidos en el convenio Provincial durante la aludida hospitalización y los 60 días siguientes siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 15.- Complemento por discapacidad.

1. Los trabajadores 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:
2. 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.
3. 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.

Grados de discapacidad comprendidos entre el:	Importe bruto por mes natural del complemento
13 por 100 y 22 por 100	17 euros
23 por 100 y 32 por 100	24 euros
33 por 100 o superior	34 euros

Artículo 16 Dietas.

Dentro de la filosofía regulada en el art. 82 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, se establece:

1. La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.
2. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.
3. Cuando el empresario organice y coste la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará el 20 por 100 de la dieta completa.
4. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.
5. El importe de la dieta completa y de la media dieta será para los años de vigencia del presente convenio colectivo la siguiente:

Año 2017: Dieta completa: 23,00 €; Media dieta: 8,00 €

Año 2018: Dieta completa: 24,36 €; Media dieta: 8,30 €

Año 2019: Dieta completa: 26,63 €; Media dieta: 8,60 €

Año 2020: Dieta completa: 27,96 €; Media dieta: 9,00 €

Año 2021: Dieta completa: 28,52 €; Media dieta: 9,40 €

6. La **dieta completa** no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de incapacidad temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.
7. **Dieta interinsular:** se aplicará cuando el trabajador/a sea desplazado fuera de la isla en la que tenga su residencia habitual, en este caso, la empresa tendrá que costear todos los gastos de transporte, alojamiento y manutención del trabajador/a, incluso los pasajes de ida y vuelta. Estas dieta se abonarán durante todo el tiempo que el trabajador permanezca en la isla a la que fue desplazado, incluso sábados, domingos y festivos.

Artículo 17. Desgaste de herramientas.

Las empresas se comprometen a facilitar a los trabajadores/ras las herramientas y útiles de mano precisas para la realización de su trabajo. Caso de que no lo hicieran y sea el trabajador/a el que aporta su propia herramienta, la empresa viene obligada a satisfacer al trabajador/a por el concepto de desgaste de herramientas la cantidad de diez (10,00 €) euros mensuales.

Artículo 18. Abono de horas extras.

En consonancia a lo establecido en el VI Convenio General del Sector de la Construcción, se pacta que los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles se determinan en el ANEXO I del presente convenio.

Abonándose en cualquier caso las horas realizadas de lunes a viernes con el incremento del 75% sobre el salario hora y con el 100% las trabajadas en sábado, domingo y festivo.

Artículo 19. Plus extra salarial.

Cuando la empresa deba abonar íntegramente el importe del billete de ida y vuelta al centro de trabajo, podrá sustituirlo de mutuo acuerdo con el trabajador/a a razón de 0,19 céntimos/Km., con independencia del plus de transporte reconocido en la tabla salarial, si la fiscalidad estableciera un importe superior, se aplicaría este último, en todo caso, se respetaran las condiciones mas beneficiosas que se pudieran estar percibiendo a la vigencia del presente convenio.

Artículo 20. Permisos y Licencias.

A. 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 afectiva de la actividad laboral, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. En caso de matrimonio se concederán quince días naturales.
2. Por nacimiento o adopción de un hijo/a una licencia retribuida de cinco días naturales.
3. Un día por matrimonio de hijos/as.
4. Por fallecimiento: cinco días naturales para cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día para familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
5. Dos días naturales –de los cuales al menos uno deberá ser laborable– por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Estos días podrán solicitarse posteriormente al hecho causante en un plazo no superior a 6 días, a solicitud del trabajador/a y previa justificación.
6. Un día natural, por traslado de domicilio habitual.

7. Por el tiempo necesario para: Concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza universitaria o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida: asistencia a consulta médica por el tiempo necesario y previo aviso a la empresa, entregando a la misma el correspondiente justificante médico.

Si por las causas anteriores tuviese que desplazarse a otra isla del Archipiélago o a Península, se ampliará dicha licencia en dos días más.

La remuneración de los días a que hace referencia se abonarán a razón de salario base, más antigüedad consolidada del convenio vigente, salvo lo contemplado en el apartado 9 que será del 100% del salario que viene percibiendo.

B. Para lo no recogido en el presente artículo, remitirse al artículo 73 del VI Convenio General del Sector de la Construcción.

Artículo 21. Jornada de trabajo.

1. La jornada ordinaria anual durante el año 2017 será de 1.736 horas.
2. La jornada ordinaria semanal será de cuarenta horas (40h.) durante toda la vigencia del presente Convenio. La distribución de esta jornada en las obras de construcción será de lunes a jueves en 8 horas y 30 minutos y 6 horas de trabajo los viernes.

Se respetaran en materia de jornada y horarios las condiciones más beneficiosas que tengan pactadas las empresas.

3. Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve, respetando en todo caso, los límites y el descanso entre jornada diaria y semanal previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el Convenio Provincial.

Artículo 22. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio, sea cual fuese su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta (30) días naturales de duración, de los cuales veintiún (21) días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir éstos períodos de al menos diez días laborables e iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

Para lo no recogido en el presente artículo, remitirse al artículo 73 del VI Convenio General del Sector de la Construcción y en el artículo 38 del TRLET.

Artículo 23. Formación continua para el empleo.

Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales, correspondientes a la convocatoria de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, durante los años de vigencia del presente convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50% de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral, o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

- a. La empresa podrá denegar la asistencia de un/a trabajador/a a una acción formativa, mediante resolución motivada, por razones técnicas, organizativas o de producción. En caso de denegación el/la trabajador/a podrá recurrir ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción.
- b. Los/Las trabajadores/as que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superarán anualmente el 10% de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores/as, podrá concurrir más de uno.
- c. El 50% de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador/a, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.
- d. El/La trabajador/a solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.
- e. Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le corresponda como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.
- f. El/La trabajador/a habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.
- g. Los permisos individuales de formación, recogidos en el IV Acuerdo Nacional de Formación, se registrarán por lo dispuesto en el mismo.

Artículo 24. Finiquito.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura en el presente convenio, ANEXO III, y con los requisitos y formalidades establecidos a continuación:

El recibo de finiquito, deberá ser numerado y original, siendo inválidos los fotocopios, solamente será expedido por la Federación Provincial de Entidades de la Construcción de Santa Cruz de Tenerife, FEPECO. Paseo Milicias de Garachico, nº 4 A, edificio Continental 38002 Santa Cruz de Tenerife. Teléfonos: 922245307/08. Fax 922245941. Correo electrónico: administración@fepeco.org.

El finiquito tendrá validez únicamente dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha que sea sellado por la Dirección Territorial de Trabajo en S/C de Tenerife o por las Delegaciones del Gobierno en La Palma, La Gomera y El Hierro.

Artículo 25. Preaviso fin de contrato e indemnización.

En todos los supuestos regulados en el artículos 24 y 25 del VI Convenio General del Sector de la Construcción 2017-2021 y según lo previsto en al artículo 49.1c del Estatuto de los/las Trabajadores/as se establece una indemnización por cese, del trabajador/a en la empresa, equivalente al 7% calculada sobre los conceptos salariales, fijados en el presente convenio, devengados durante la vigencia del contrato.

El cese de los/las trabajadores/as vinculados a la empresa por un contrato de obra o servicio determinado por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación de quince días naturales. No obstante el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del vigente Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente.

Asimismo los/las trabajadores/as deberán comunicar con siete días naturales de antelación su baja voluntaria de la empresa. De no cumplirse este requisito, la empresa podrá descontar de la liquidación, en concepto de compensación la cantidad de 30 euros por cada día de aviso omitido.

Artículo 26. 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, alcantarillado, infraestructuras y edificios a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del presente Convenio Colectivo, 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 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 ésta 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 aquél, 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 artículo 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.
 - 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 éste 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 adjudataria del servicio, que sólo 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 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 aquéllas 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 aquéllas 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 artículo 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.
9. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste 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 artículo 7 referido al ámbito temporal, punto 2.

CAPITULO III

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, VIConvenio General del Sector de la Construcción 2017-2021 y demás disposiciones legales vigentes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

En las tablas salariales donde se especifican las categorías con experiencia de menos de 2 años y más de 2 años. Esta experiencia se entiende como experiencia profesional desarrollada a lo largo de la vida laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Plus de conservación, guardias, retén, disponibilidad y sistemas de viabilidad invernal en contratas que les e de aplicación el artículo 26 del presente convenio.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras 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, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas, alcantarillado, infraestructuras (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.

c) Regulación transitoria.- El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de carreteras para las contratas nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincial.

2. 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, reten, disponibilidad y/o sistemas de vialidad invernal en de mantenimiento de carreteras o vías férreas, redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado. se pactará entre 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 practica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

Las organizaciones firmantes coinciden en que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias, todo ello, bajo los principios contemplados en el artículo 114 del vigente VI Convenio General del Sector de la Construcción.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.

Las partes signatarias del presente convenio, conscientes de la necesidad de apoyar e impulsar conjuntamente todas aquellas medidas que favorezcan la reducción de la siniestralidad laboral en el sector, consideran importante destacar los aspectos relativos a la seguridad y salud, contenidos en el libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción, en donde se desarrollan las funciones del Órgano Paritario para la Prevención en la Construcción y se especifican los contenidos formativos por puestos de trabajo en materia preventiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA.

En aplicación del artículo 48.2.b) y 60.1 del VI Convenio General del Sector de la Construcción, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Provincial, acuerdan que la homogeneización que resulte de su aplicación a las tablas salariales se realizará antes de la finalización del período de vigencia del presente Convenio Colectivo Provincial.

Según lo dispuesto en el artículo 48.2 apartado b), del VI Convenio General del Sector de la Construcción, el plus de transporte para el presente año, recogido en las tablas salariales, quedará congelado, pasando el incremento correspondiente a ser absorbido por el plus de asistencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido. En esta disposición adicional, se estará a lo dispuesto en los artículos 15, 16 y 17 del Capítulo III Inaplicación de condiciones de trabajo del VI Convenio General del Sector de la Construcción.