

Juzgado de lo Social Número 7 de Las Palmas de Gran Canaria

140489 Juicio nº 226/2019 a instancia de Elena Rosa García Nebot contra Tonotour Estancias Vacacionales, S.L. y otro Página 19810

Juzgado de lo Social Número 8 de Las Palmas de Gran Canaria

140482 Juicio nº 201/2018 a instancia de Nayra Santana Cabrera contra Cancaribe Tours, S.L.U. y otro Página 19811

V. ANUNCIOS PARTICULARES**Comunidad Canal Argual-Triana**

143436 Extravío de certificación a nombre de Juan Sánchez Rodríguez Página 19811

Comunidad de Usuarios “Minaderos-Valle”

143502 Extravío de certificación a nombre de Juan Navarro Pérez Página 19811

Comunidad de Aguas “Salto del Topo y Chija”

145463 Requerimiento de pago a los partícipes Página 19811

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO

Dirección General de Trabajo

CONVENIO

6841

143994

Código 38001952011991.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Teleférico del Pico de Teide, S.A., suscrito por la Mesa Negociadora del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, aprobado por el Decreto 124/2016, de 19 de septiembre (vigente en virtud de la Disposición transitoria primera del Decreto 203/2019, de 1 de agosto, por el que se determina la estructura central y periférica, así como las sedes de las Consejerías del Gobierno de Canarias), esta Dirección General de Trabajo.

Acuerda:

Primero.- Inscribir el citado Convenio en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

El Director General de Trabajo, Alejandro Ramos Guerra.

**ACTA DE REUNIÓN FINAL DE NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE
LOS REPRESENTANTES DE TELEFERICO DEL PICO DE TEIDE SA Y DE LOS
TRABAJADORES LEGALES DE LOS TRABAJADORES**

Reunidos el 24 de julio de 2018 en la sala de las oficinas centrales de Teleférico Pico Teide SA, en C/ San Francisco nº 5, 4º Planta de Santa Cruz de Tenerife, siendo las 13:30 horas la mañana, se encuentran presentes:

En representación de Pico de Teide SA

Ignacio Sabaté Bel con DNI 42.095.476 W
Luis Pintor Sepúlveda con DNI 43.793.785 Z
José Luis Gutiérrez Jaimez con DNI 43.617.564 L

En representación de los trabajadores:

Illuminado Díaz Acosta con DNI 45.441.533 L
Miguel Ángel Rodríguez de la Rosa con DNI 78.701.638 P
Domingo Nicolás Hernández Toste (Asesor) con DNI 78.671.953 Q

Reunidos conforme a la convocatoria realizada por las partes, como **COMISIÓN NEGOCIADORA** del Convenio Colectivo, las partes se reconocen **CAPACIDAD Y LEGITIMACIÓN**, y acuerdan la **APROBACIÓN del VIII CONVENIO COLECTIVO DE TELEFERICO DEL PICO DE TEIDE SA**, conforme al siguiente tenor literal:

Capítulo I.- Disposiciones generales.

Artículo 1º.- Ámbito personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales en el ámbito de presentación de sus servicios en Las Cañadas del Teide e instalaciones del Teleférico y Santa Cruz, en todas sus categorías y funciones laborales, con exclusión, en principio, del personal de Dirección y Alto Consejo, que estarán acordados en sus respectivos contratos, a no ser que en algún apartado se haga referencia explícita a “todo el personal de la empresa” en cuyo caso estas cláusulas afectarán a todo el personal, incluido el personal directivo.

Artículo 2º.- Ámbito temporal.

El presente convenio tiene una vigencia desde el 1º de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021, con independencia de la fecha de publicación en los Boletines Oficiales.

Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio, están ya incrementados en este texto, según lo pactado, y comenzarán a aplicarse a partir del comienzo de su vigencia, salvo lo relativo a la Paga de Disponibilidad previsto en el artículo 11 que se abonará con carácter retroactivo.

Para el año 2019 con efectos desde el 1 de enero de ese año, se incrementarán los conceptos salariales en el mismo porcentaje que lo haga el IPC interanual Nacional a 31 de Diciembre de 2018.

Para el año 2020 y 2021 se incrementarán los conceptos salariales en el IPC + 1%, con relación al año anterior. Además para el año 2021 se establece un incremento adicional del 1% para el personal que preste servicios en las instalaciones de Teleférico en las Cañadas y el personal de Oficina en Santa Cruz. Para los siguientes años de prórroga el incremento será en el mismo porcentaje que lo haga el IPC interanual nacional a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 3º.- Denuncia y prórroga.

El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes antes de la fecha de su vencimiento inicial, el 31 de diciembre de 2021 o cualquiera de sus prórrogas, comunicándolo mediante escrito dirigido a la otra parte y al órgano laboral competente.

Denunciado el convenio, las partes señalarán el calendario de negociaciones, que deberá iniciarse en el plazo máximo de 1 mes.

Hasta la firma de un nuevo convenio continuará en vigor el denunciado en todo su contenido.

En caso de no procederse a su denuncia por ninguna de las partes, el Convenio Colectivo se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales. En tal supuesto, los devengos salariales y extra salariales, en los conceptos así establecidos en el Convenio se incrementarán en la misma proporción en lo que lo haya hecho el IPC interanual nacional a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 4º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta de cuatro miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifiquen en el apartado siguiente.

Las resoluciones de La Comisión Paritaria requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes, de acuerdo con sus propias normas. Las resoluciones que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores o asesoras que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

La Comisión Paritaria deberá reunirse, al menos, trimestralmente y en un plazo máximo de 5 días hábiles tras ser convocada, salvo causas razonables que aconsejen un mayor plazo.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria el que tenga la Empresa.

2. Funciones y funcionamiento de la Comisión Paritaria

2.1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia, control y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia
- d) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- e) Entender, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- f) Conocer de las convocatorias de huelga que se planteen por aplicación e interpretación del Convenio.

i) La aprobación, dentro del primer mes de cada año, de las actualizaciones de las nuevas tablas salariales, así como del resto de conceptos económicos, de acuerdo con lo previsto en el Convenio

j) Cuantas otras funciones se le atribuyan en el presente Convenio.

2.2 Como trámite, las partes signatarias del presente Convenio, procuraran poner en conocimiento de la Comisión Paritaria las dudas, discrepancias o conflictos colectivos de carácter general, que pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el apartado 2.4 del presente artículo, sin que haya emitido resolución o dictamen.

2.3. Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptaran la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

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

2.4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para un mejor o más completo conocimiento del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al o la proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles, para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine y si existe acuerdo de las dos partes firmantes.

5. En caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma no fuera posible alcanzar un acuerdo, podrá acordarse su sometimiento a arbitraje.

Artículo 5º.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales que nos fueren de aplicación.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo.

Artículo 6º.- Escalafón.

El escalafón de la Empresa, donde se reflejaran los salarios por grupos profesionales, antigüedad dependencia y otros datos de interés, sin el detalle de los complementos personales, se realizaran por la Dirección en el mes de Diciembre de cada año.

La Empresa comunicará por escrito y confidencialmente a cada trabajador el resto de sus datos personales para que proceda a realizar cuantas reclamaciones estime oportunas ante la Dirección de la misma y, en último término, ante la Autoridad Laboral o Jurisdicción Social si lo creyeren oportuno.

En el presente convenio se establecen los grupos profesionales y las funciones a realizar en cada categoría. Según consta en el anexo II. Dentro de cada grupo profesional regirá la movilidad funcional tal cual se halla recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7º.- Jornadas, descansos, festivos y vacaciones.

A) Jornada: como norma general la jornada de trabajo empezará a contabilizarse en el centro de trabajo, cuando comience las operaciones precisas para iniciarse la presentación del servicio. Terminará en el mismo lugar de comienzo, una vez haya concluido el último servicio asignado.

La jornada de trabajo será de 1810 horas anuales de trabajo efectivo en jornada flexible (ya descontados permisos, vacaciones, festivos y licencias), con un promedio de 40 horas de trabajo efectivo a la semana y de 8 horas diarias, en cómputo anual. En todo caso Teleférico no aplicará ningún descuento y/o saldo negativo sobre las condiciones de trabajo, inclusive las salariales, si no se alcanzaran las 1810 horas de trabajo efectivo.

Teleférico ostentará la potestad organizativa de sus actividades reconociendo las partes su facultad de establecer los turnos de trabajo. La jornada de trabajo se desarrollará de forma habitual en la franja horaria entre las 8:00 y las 20:00 horas, sin que el trabajador pueda superar las 10 horas, salvo que se realice el turno con pernocta, o en su caso excursiones de tarde.

En cuyo caso, solo se podrá realizar y por ello superar dicho límite horario con una excursión por semana, por cabinista, en cómputo mensual, durante los meses de octubre a junio, y en los excursiones de tarde semanales por cabinista, en cómputo mensual, no consecutivas, entre los meses de julio a septiembre. En todo caso, al día siguiente de la segunda excursión semanal, el cabinista solo realizará un máximo de 8.00 horas de trabajo efectivo finalizando su jornada a las 17:00 horas. Sin que tampoco se puedan realizar nuevas excursiones o actividades de tarde alguna. Dichos límites únicamente podrán ser superados en supuesto de fuerza mayor.

Todo ello salvo que de forma previa, expresa e individual y no vinculante para el resto de trabajadores, se establezca de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador otro horario distinto.

Además los cabinistas que hayan prestado servicios en el horario comercial y deban realizar las excursiones de tarde dispondrán de un descanso entre ambas actividades de al menos 15 minutos en invierno y 30 minutos durante los meses de verano.

En todo caso, todo el tiempo trabajado durante el turno ordinario, el de pernocta, el de las excursiones de tarde, así como el tiempo que medie entre la finalización del turno de trabajo ordinario y el inmediato siguiente de la pernocta o excursión de tarde, se computará enteramente en su jornada anual y se retribuirán tales horas conforme al presente convenio.

Teleférico se obliga a comunicar a cada trabajador el cuadrante anual de turno de trabajo ordinario y el calendario vacacional antes del 31 de enero de cada año. El horario laboral será comunicado semestralmente. Si bien dada la especialidad del año 2018 en el que se encuentra negociando este convenio dicho calendario deberá ser comunicado a los trabajadores en el plazo de noventa días siguientes a la aprobación de este convenio.

Los días con malas condiciones climatológicas en que el teleférico no pueda operar con pasajeros y sin previsiones de hacerlo por dichas circunstancias, la jornada laboral de los trabajadores que presten servicios en las instalaciones de Teleférico, a los que no se asigne otras tareas urgentes provocadas por dichas circunstancias, o cuya actividad no se vea

condicionada con la inoperatividad de Teleférico, será de 9 a 14h, pudiendo adelantarse hasta las 12,30 horas, la hora de salida si las condiciones previstas de no mejora fueran muy claras.

Cuando las condiciones climatológicas lo permitan Teleférico podrá realizar actividades de tarde, más allá de las 20:00 horas, hasta como máximo dos horas después de la puesta de sol.

La realización de las actividades y excursiones de tarde será voluntaria para el trabajador, en los términos previstos en el artículo 11 (sobre la paga de disponibilidad), sin que ello suponga la vulneración de la potestad organizativa de la empresa, y se contará con el personal mínimo necesario. La horas de trabajo de éstas actividades computarán en la jornada y además serán compensadas económicamente con unas retribuciones propias conforme a lo previsto en el artículo 10. C del presente convenio. Además el personal que realice dichas actividades percibirá la paga de disponibilidad prevista en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo. En caso de cese de la disponibilidad durante el año se aplicará la parte proporcional que corresponda.

Antes del vencimiento de la primera quincena de los meses de julio y enero siguiente, Teleférico comunicará a cada trabajador que lo solicite, y en todo caso, necesariamente y sin requerirse previa solicitud, a los representantes legales de los trabajadores, el cómputo individual de la jornada efectiva horaria que haya realizado cada trabajador en el semestre natural inmediatamente anterior, al efecto de realizar las compensaciones que procedan. Asimismo cuando por causas imprevisibles dichos turnos deban ser alterados, Teleférico comunicará dichas modificaciones con la mayor antelación posible.

B) Descanso: los trabajadores de la empresa descansarán de forma rotativa un mínimo de dos días consecutivos a la semana. Sin perjuicio de lo anterior el personal destinado a realizar funciones técnicas para el funcionamiento de las instalaciones en el Teide, descansará un mínimo de tres días por cada ciclo de turnos de 8 días, salvo que excepcionalmente pueda existir un número de ausencias y/o bajas importante en la plantilla, debiendo comunicarse en todo caso con anterioridad a la representación de los trabajadores. Además este personal tendrá un día de descanso adicional, cada seis pernoctaciones.

Con independencia de lo anterior, el personal de Teleférico, tendrá derecho a un máximo de hasta 4 días al año, no acumulables, previa solicitud de cinco días de antelación siempre que no perjudique el normal desarrollo de la actividad.

Entre el final de un turno de trabajo y el comienzo del siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

C) Festivos: atendiendo a la especial significación del día 1 de Enero, se trabajará, debiendo elegir los trabajadores que le toque por su turno elegir entre las siguientes dos opciones:

- Dos días libres o una retribución de 25 euros por hora trabajada.

Procurando la empresa realizar turnos rotarios para esta fecha, procurando en la medida de lo posible compensar al trabajador que preste servicios en este día con la libranza el día de reyes. Por su carácter excepcional el 25 de diciembre de cada año no se realizará servicio alguno.

D) Vacaciones: Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales y se retribuirán a razón de la totalidad de las retribuciones fijas percibidas por el trabajador. Dicho periodo vacacional se distribuirá en todo el año natural al que corresponda, procurándose, siempre que sea posible, que el personal con hijos pequeños de edad escolar lo disfrute entre los meses de verano, siendo rotativo entre el personal con las mismas condiciones. El calendario de vacaciones de cada año se publicará en el mes de diciembre anterior, respetándose para su confección lo legalmente establecido sobre la materia.

Fijado el calendario de vacaciones a criterio de la empresa y según las necesidades temporales de producción, los trabajadores podrán permutarse las mismas, previa solicitud la empresa y una vez obtenida la posterior conformidad de la misma. La empresa dará carta individual del comienzo y terminación de las mismas, no pudiendo iniciarse aquellas en día de descanso semanal.

Artículo 8º.- Licencias y excedencias.

A) Licencia retribuida: los trabajadores tiene derecho a la siguiente licencia retribuida:

- Matrimonio o pareja de hecho del trabajador registrada ante la CCAA. , 18 días.
- Matrimonio del hijo del trabajador, 2 días.
- Nacimiento del hijo, acogimiento o adopción, 3 días.
- Fallecimiento del cónyuge o conviviente e hijos, 6 días.
- Fallecimiento de padres y hermanos, 5 días.
- Fallecimiento de padres y hermanos políticos, 2 días.
- Fallecimiento de tíos y sobrinos camales o políticos, 1 día.
- Fallecimiento de abuelos y nietos, 2 días.
- Enfermedad grave de hijos, 2 días.
- Enfermedad grave de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días.

Todas estas licencias retribuidas serán aplicables en dos días más al del tiempo fijado, si el hecho causante hubiera ocurrido fuera de la Isla de Tenerife.

- Traslado de domicilio, 2 días.
- En caso de fallecimiento de padres y hermanos, el quinto día del fallecimiento será optativo para su utilización en el momento que las circunstancias lo requieran.

Se entiende incluido el día que se produjo el hecho causante, salvo que el trabajador haya cumplido o iniciado la jornada correspondiente, y los siguientes consecutivos, cualquiera que sea la situación laboral del trabajador afectado, excepto en caso de matrimonio. Exclusivamente en el supuesto de permisos por fallecimiento se computarán los plazos en días hábiles y sin que en ningún caso pueda demorarse el inicio del permiso más allá de siete días naturales desde el hecho causante.

De manera voluntaria y previa comunicación fehaciente a la empresa con una antelación mínima de 15 días, aquel trabajador que lo desee y siempre que ello fuere permitido por la autoridad laboral correspondiente, podrá acumular la hora de maternidad que por derecho tiene hasta el cumplimiento de los doce meses de su hijo, en cómputo horario; de tal manera que podría quedarse al cuidado del menor hasta la finalización de los días acumulados que le correspondiese. Y cuando se proceda a su reincorporación laboral, se ajustará al horario convenido por la empresa.

B) Cuando con motivo de una cita médica del sistema de salud público el trabajador deba ausentarse de su puesto de trabajo deberá comunicarlo con una antelación mínima de 48 horas. En tal caso dispondrá del tiempo de trasladado para la asistencia al centro médico. Si a la hora previsible de reincorporación al puesto (por la hora de finalización de la consulta, más el traslado para llegar al Teide) no restaran al menos dos horas del turno de trabajo que tenga asignado ese día, el trabajador quedará dispensado de prestar servicios. En el caso de asistencia a servicios de urgencia, no se precisará la previa comunicación por parte del trabajador, pero sí

que se comunique dicha ausencia de forma telefónica a la mayor brevedad posible y su posterior justificación por escrito.

El parte de reposo de 24 horas (P10) expedido por el Servicio Público de Salud, será considerado a efectos de cómputo y abono del complemento salarial como si se tratara de un día de Incapacidad Temporal (IT).

C) Excedencias: la concesión de excedencias voluntarias tendrán carácter obligatorio para todos los casos que se soliciten por trabajadores de la empresa que tengan una antigüedad de un año.

Las excedencias forzosas no exigirán el requisito de la antigüedad de la empresa y será motivado por

- Nombramiento para cargo público, sindical o asociativo, tanto a nivel local, provincial, regional o estatal.
- Para el cuidado de hijo menor de 6 años.
- En caso de larga enfermedad, cuando supere el periodo de incapacidad temporal.
- Otras circunstancias derivadas de problemas que afecten de forma grave la dinámica profesional del trabajador afectado.
- En caso de detención por período superior a tres días o por prisión que no supere los tres años de privación de libertad, cuando los hechos no tengan relación con el ámbito laboral.

En todo caso, para la determinación de las circunstancias que motiven las excedencias forzosas, tendrán que contarse previamente, con el informe (no vinculante) del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

D) Excedencias voluntarias: los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un periodo de tiempo que no sea inferior a un seis meses ni superior a cinco años. La solicitud de excedencia se hará de forma escrita a la empresa, quien resolverá la solicitud en un plazo de 30 días. En las excedencias inferiores a dos años, al término de la misma, el trabajador se incorporará al puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía anteriormente. El deseo de o derecho de regreso a la empresa tendrá que ser comunicado por escrito, con acuse de recibo, con una antelación mínima de treinta días al vencimiento del plazo de la excedencia concedida, causando baja definitiva en la empresa el trabajador que no hubiese solicitado su incorporación en el plazo anteriormente indicado, perdiendo todos los derechos a la reserva del puesto de trabajo, este derecho a la incorporación automática se mantendrá mientras no sea modificada la legislación vigente para contratos de interinidad para sustituir las mismas.

La reserva quedará referida a un puesto de trabajo existente del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, de producirse esa eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el/la trabajador/a será ubicado/a al mismo.

La empresa procurará mantener los puestos de trabajo en caso de no producirse la reincorporación del trabajador sustituido

E) Excedencia por cuidado de hijos/as menores: los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto lo sea por naturaleza o por adopción a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este apartado, será computable a efecto de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su incorporación. La reincorporación

del trabajador/a será automática en cualquier momento. Durante el primer año tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, de producirse esa eventualidad, después de la incorporación, tan pronto se produjera una vacante en su puesto de trabajo original, el/la trabajador/a será ubicado/a a éste.

Capítulo III.- Condiciones económicas.

RETRIBUCIONES FIJAS

Artículo 9º.- Salario base.

El salario base mensual, correspondiente a categoría profesional y por jornada ordinaria completa (en adelante “salario mensual”), queda reflejado en la tabla salarial, del anexo II, del presente convenio.

RETRIBUCIONES VARIABLES

Artículo 10º.- Plus nocturnidad, Guardia Localizada y excursiones de tarde

- A) El Plus de Nocturnidad se aplicará a aquellas jornadas nocturnas de trabajo, que conlleven la pernocta en las instalaciones:
- Nocturnidad de Cabinistas y Encargados en la estación inicial (abajo), 65,00 euros día.
 - Nocturnidad de Cabinistas y Encargados en la estación final (arriba), 100,00 euros día.
 - Nocturnidad De Oficial de 2º/Vigilante en la estación inicial 30,00 euros, y en la estación final (arriba) 45,00 euros.

Las pernoctas en ningún caso serán consecutivas salvo causas metereológicas graves.

La realización de las pernoctas en la estación superior se programará principalmente entre los meses de noviembre y marzo. Todo ello sin perjuicio de que se puedan realizar pernoctas por inclemencias sobrevenidas climáticas fuera de ese período.

- B) El Plus de guardia localizada se abonará a aquellos trabajadores que se encuentren localizados telefónicamente, y que previa llamada por razones de urgencia, incidente o circunstancia sobrevenida, sean requeridos fuera del horario de trabajo o en horario nocturno: .
- El trabajador percibirá 75,10 euros por cada ocasión, con independencia del tiempo de duración, en que tenga que personarse de forma efectiva en las instalaciones de Teleférico fuera de su jornada o en horario nocturno, para atender un requerimiento telefónico y hasta la finalización de la urgencia y/o incidente que motivó su requerimiento. Los trabajadores de la categoría de cabinista percibirán además un día libre de compensación por cada día que deba personarse en las instalaciones de Teleférico.
- C) El Plus de excursiones de tarde se abonará a aquellos trabajadores que realicen excursiones de tarde, percibiendo por la realización de cada actividad: 69,75 euros los encargados, 61,63 euros los cabinistas y 25,67 euros los oficiales de segunda y taquilleros.

Todos estos complementos serán revalorizados anualmente conforme al IPC.

Artículo 11º.- Paga de Disponibilidad.

Percibirán esta paga aquellos trabajadores que preste atención en las instalaciones del Teleférico del Teide. En el mes de Julio de cada año, se abonará una paga por importe de 2.500 euros para

Encargado General, Encargados, Oficiales de Primera/Cabinistas y 1.250 para los Taquilleros/as, Oficiales de Segunda, Cocinera y Operaria de Limpieza por la productividad/disponibilidad extraordinaria del trabajador fuera del horario habitual del servicio. Dicha disponibilidad fuera del horario habitual no podrá superar el 25% de la jornada anual (o sea dentro de la jornada anual que se pacte), y el abono de la paga lo será sin perjuicio del abono de horas extras o del importe por la realización de excursiones de tarde que corresponda.

Lo que se retribuye es la especial disponibilidad del trabajador a prestar servicios fuera de su jornada habitual, por lo que se percibirá en todo caso si manifiesta su disponibilidad, aún cuando no sea requerido para ello, o no se presten servicios fuera de la jornada habitual. De forma voluntaria y por única vez cada dos años, los trabajadores podrán manifestar su renuncia con una antelación de 90 días a la fecha de su no disponibilidad, percibiendo en este caso la parte proporcional al periodo que ha estado a disposición.

Dicha paga se incrementará o reducirá proporcionalmente en función del nivel de beneficios neto de Teleférico Pico Teide SA en los dos últimos años desde cada fecha de devengo, aplicando directamente el porcentaje que resulte sobre dicha paga. Abonándose el primer año de aplicación la cantidad recogida en el presente acuerdo que se realizará en el plazo de máximo de un mes desde la aprobación del convenio.

Con carácter previo a la determinación del concreto incremento por reducción de la paga de disponibilidad la empresa pondrá a disposición de la parte social con una antelación mínima de 60 días toda la documentación económica y contable tomada en consideración por aquella a la hora de determinar tal nivel de beneficio neto.

Artículo 12.- Horas extras. Las horas extras que se realicen serán compensadas económicamente a razón de 24,5 euros la hora para los encargados y 21.3 euros para el resto de los trabajadores.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural, que podrán ser un máximo de 80 al año y de carácter voluntario para el trabajador, las que se realicen fuera del turno de trabajo en los siguientes supuestos:

- Instalación, montaje, revisión y puesta a punto de nueva maquinaria.
- Tareas necesarias de mantenimiento que de realizarse en horas de trabajo pudieran afectar a la explotación ordinaria, impidiendo o dificultando el normal funcionamiento del Teleférico, que obliguen a parar o disminuir sustancialmente el proceso de transporte o que afecten a su rendimiento o imagen.

Estas circunstancias serán determinadas por la empresa y deberán contar con una orden de trabajo autorizada por la dirección. Se procurara, siempre, programarlas con la mayor antelación posible.

Asimismo podrán realizarse horas de trabajo por causa de fuerza mayor, que se abonarán con las mismas cantidades, sin límite de número y serán obligadas para el trabajador, aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros, averías o accidentes, eliminar o reducir riesgos y otros daños extraordinarios y urgentes, o causas graves que impidan el funcionamiento de la instalación.

Artículo 13º.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán como complemento de vencimiento superior al mes dos pagas extraordinarias, que se abonarán

en los meses de junio y diciembre de cada año, siendo prorrateables en los casos de incorporación en la empresa en el transcurso del año.

La cuantía de cada paga extraordinaria será la de las retribuciones fijas ~~salario real~~ que estén devengando en cada momento. En concreto salario base mas complementos ad personan

Artículo 14º.- Quebranto de moneda.

Se entiende como tal una compensación que resarce a los trabajadores que realicen la función de venta de billetes con manejo de moneda o medios electrónicos de pago de los desajustes de saldo derivados de un manejo menudo y abundante de dinero o de transacciones electrónicas.

En tal sentido se fija este concepto destinado a cubrir mermas o pérdidas derivadas del manejo de dinero de caja y transacciones electrónicas.

El trabajador/a que realice las funciones de venta de billetes, en la taquilla del Teleférico, percibirá la cantidad de 4,92 euros por día trabajado.

Artículo 15º. Complemento de Indemnización por Gastos de Transporte.

Los trabajadores que presten servicios en la estación de teleférico del Teide percibirán en concepto de indemnización para el coste del combustible y desgaste del coche particular, la cantidad de 150 euros mensuales. Para percibir este complemento de carácter indemnizatorio es necesario que los trabajadores presten servicios de forma efectiva y estable en la estación de Teleférico de las Cañadas del Teide y realicen el traslado al centro de trabajo en un vehículo particular.

Capitulo IV.- Condiciones sociales.

Artículo 16º.- Beneficios sociales.

La empresa concertará póliza de seguro de vida que garantice al trabajador, o a las personas designadas por él o en su defecto a los herederos legales, los supuestos y cantidades siguientes:

- a) Fallecimiento 27.000€.
- b) Fallecimiento por accidente: 54.000€
- C) Fallecimiento por accidente de circulación: 81.000€
- d) Incapacidad permanente Absoluta: 30.000€
- e) Incapacidad Permanente Absoluta por accidente: 60.000€
- f) Incapacidad Permanente por accidente de circulación: 90.000€
- g) Incapacidad Permanente Total: 30.000€
- h) Incapacidad Permanente Total por accidente: 60.000€
- i) Incapacidad Permanente Total accidente de circulación: 90.000€

Una vez cobrada una de las prestaciones que tenga derecho el trabajador no se generará una nueva prestación.

Se entiende que la empresa cumple la obligación impuesta por el artículo concertando y formalizando la correspondiente póliza con una entidad aseguradora, presentando a los trabajadores fijos para su inclusión en la misma, así como a los de nueva contratación en el momento de alta en la empresa y abonando el coste de la prima correspondiente.

Artículo 17.- Seguro médico para atención y consultas médicas especialidades

Teleférico garantiza por sí mismo, o mediante la contratación de un seguro médico, o póliza sanitaria, la asistencia gratuita a consultas especializadas, para todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año e hijos menores de edad, en las siguientes especialidades: Odontología, Dermatología, Oftalmología, Pediatría, Traumatología, Rehabilitación, Cardiología, Ginecología y Oncología. Asimismo se garantiza la cobertura gratuita para realizar

Rehabilitación y Fisioterapia así como las siguientes pruebas básicas de mamografía, citología, radiografías, ecografía y determinación PSA, cuando sea pautado por el facultativo.

Artículo 18º.- Formación.

La formación entendida como un proceso continuo de adaptación y mejora es un eje fundamental para la consecución de unas mejores condiciones de trabajo, la seguridad en el mismo y para alcanzar mayor eficiencia y excelencia. Al mismo tiempo mejora las condiciones de empleabilidad, de progresión y de promoción laboral de los trabajadores. La Empresa desarrollara planes periódicos de formación teniendo en cuenta, entre otras, las propuestas de la representación sindical que fortalezcan las capacidades y competencias de cada trabajador y mejoren las condiciones de trabajo, así como los procedimientos y protocolos de actuación.

En tal sentido los trabajadores se comprometen de manera activa en esta política de formación, prestándose a incorporarse plenamente a todas aquellas iniciativas que se les ofrezcan.

Artículo 19.- Anticipos y préstamos

Anticipos.

Todos los trabajadores/as gozarán del derecho a percibir parte de su salario y demás remuneraciones en concepto de anticipo, pudiéndose llegar hasta un 90% de los devengos mensuales.

Préstamos:

1.- Cuantía:

La Empresa, para la adquisición de la primera vivienda, construcción y reforma, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 3.600 €.

Asimismo y para necesidades urgentes, podrá conceder préstamos con un tope máximo de 1.800€ en cada ocasión.

2.- Condiciones para la Concesión de préstamos:

Son condiciones indispensables para poder optar a estos préstamos las siguientes:

- A) Tener una antigüedad de al menos 2 años en la Empresa y no estar ligado por un contrato temporal.
- B) No tener cantidades pendientes para la amortización de otros préstamos que pudieran haber sido concedidos con anterioridad al empleado o empleada que lo solicite.
- C) El saldo que se adeude por el total de los préstamos concedidos no será superior a 36.000 € para el conjunto de la Empresa.
- D) El préstamo para la adquisición de primera vivienda solo podrá ser concedido una sola vez al empleado que lo solicite, pudiendo la Empresa pedir cuantos justificantes sean necesarios para comprobar dicha adquisición. En caso de engaño podrá ser motivo de sanción y de anulación del préstamo solicitado.

3.- Concesión de los préstamos:

Los préstamos para la adquisición de la primera vivienda serán de concesión obligatoria, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión, dispuestas en el artículo anterior y sea además debidamente justificada la adquisición.

Los préstamos para necesidades urgentes requerirán Informes de la representación de los trabajadores legalmente constituida en la Empresa, siendo concedidos, si dicho informe es positivo, siempre y cuando se cumplan las condiciones para la concesión en el artículo anterior.

4.- Plazos y forma de amortización:

El plazo de amortización será no superior a tres años para los de adquisición de primera vivienda, ni superior a dieciocho meses para los restantes.

Los préstamos concedidos se amortizarán mediante la deducción en las pagas mensuales de una cantidad fija en atención a la cuantía y plazo de amortización.

Artículo 20º.- Ropa de trabajo.

La empresa entregará, a todo el personal del centro de trabajo de Las Cañadas del Teide la ropa apropiada para trabajar en cada uno de los puestos de trabajo; a estos efectos las entregas se registrarán en un libro o soporte informático que estará en cualquier momento disponible para su consulta por el Delegado de Prevención.

De manera indicativa, dicha ropa consistirá en:

1.- Ropa de montaña:

(Aplicable al personal que desarrolle su trabajo fuera de las instalaciones).

- 3 camisas.
- 2 pantalones.
- 1 forro polar.
- 1 chaqueta de montaña de invierno.
- 1 par de botas de montaña.

Complementos:

- 1 pasamontañas o gorra o equivalente.
- 1 par de guantes de montaña.
- 1 gafas de montaña.
- 1 par de polainas.

2.- Ropa de mantenimiento: (Aplicable al personal que desarrolla su este tipo de trabajo en las instalaciones).

- 2 pantalones o faldas (según la uniformidad establecida).
- 2 camisas.
- 2 chaquetillas o Polar o similar
- 1 par de calzado adecuado a su tipo de trabajo.
- Guantes, según desgaste.

3.- Servicios Limpieza, Cocina e información

a) Servicio de limpieza:

- 3 camisas.
- 2 pantalones o faldas (según la uniformidad establecida).
- 2 chaquetillas o Polar o similar
- 2 pares de zapatos.

b) Servicio de Información u otros:

- 2 pantalones o faldas (según la uniformidad establecida).
- 2 camisas.
- 2 chaquetillas o Polar o similar
- 1 par de calzado adecuado a su tipo de trabajo.
- Guantes, según desgaste.

La entrega de este vestuario se realizará por parte de la empresa de manera fehaciente, mediante formulario al efecto, donde conste el nombre del trabajador, el detalle de la ropa entregada, su cantidad, la fecha de entrega y la firma del trabajador. De este formulario se dará copia al trabajador y al Comité de Seguridad y Salud. Dicho Comité acordará la adaptación de los uniformes a las condiciones climatológicas de las distintas épocas del año. La empresa establecerá mecanismos y condiciones de entrega claros. La empresa establecerá criterios de uniformidad que deberán ser seguidos por los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21º.- Derechos sindicales.

La empresa se compromete al más exacto respeto a la acción sindical en la empresa, con cumplimiento de las condiciones pactadas y la normativa en rigor al respecto.

En tal sentido, no se pondrán obstáculos a la utilización de la reserva de horas para la gestión sindical de los representantes. En relación con ello, los representantes de los trabajadores manifiestan su voluntad de uso justo y preciso de tal derecho.

Los representantes de los trabajadores de la empresa gozarán de los siguientes derechos, a fin de que puedan ejercer su derecho de asociación y gestión sindical en el seno de la empresa:

- a) Todos los derechos sobre información de la gestión empresarial y la marcha de la empresa.
- b) Veinticuatro horas mensuales para gestión sindical, excluidas las de convocatoria o reunión en la empresa, las requeridas por la autoridad laboral, jurisdiccional y civil en cada caso.
- c) Derecho a reunión en los locales de la empresa avisando con una antelación 24 horas.
- d) Cuantos derechos se estén actualmente en vigor o aquellos otros que por leyes o normas sucesivas se establezcan.

Artículo 22º.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten su representación, la empresa descontará de la nomina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador integrado en dicho descuento remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden del descuento, la central o sindicato que pertenece y el importe de la cuota.

Artículo 23º.- Seguridad y salud laboral.

La empresa se compromete a la adopción de todas las medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales referentes, colaborando con el Delegado de Prevención designado en la empresa, al cual le suministrará la formación adecuada, dicha formación formará parte del Plan de Prevención, se realizará mediante cursos de salud laboral, sobre los riesgos específicos de la empresa. Tendrá una duración mínima de 80 h y será acreditada

La elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, se realizará a través de la Codecisión con el Delegado de Prevención; en caso de discrepancia, ésta se dilucidará en reunión de la Comisión Paritaria que deberá ser convocada al efecto. De no existir acuerdo, la empresa podrá optar en la elección comunicándoselo a la representación de los trabajadores. Así mismo, el ejercicio de la Opción de Gestión de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes por parte de la Mutua, en caso de que dicha posibilidad en algún momento procediere legalmente, se resolverá si no hay acuerdo con la representación de los trabajadores por la empresa

Prevención en materia de acoso.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho, la empresa reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos/as los/as trabajadores/as disfruten de igualdad de oportunidades y de trato.

Las partes reconocen que todo tipo de acoso, constituye no solo una afrenta al trato equitativo sino también una falta muy grave que no será tolerada. En consecuencia, las partes se comprometen a garantizar un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

Artículo 24º.- Revisión médica.

La empresa adoptará las medidas oportunas para que a la totalidad del personal le sea practicada una revisión médica, que será voluntaria, exceptuando aquellos exámenes que sean necesarios para evaluar los efectos negativos de las condiciones de trabajo sobre la salud, para proteger la salud del propio trabajador o si, por las características del puesto de trabajo, la salud del trabajador pudiera constituir un peligro para sí mismo, los demás trabajadores y/u otras personas, en cuyo caso se habrá de atender su solicitud. La periodicidad será anual pudiéndose establecer semestral, si el caso lo requiere y según las peculiaridades de los centros de trabajo.

En todo caso, la periodicidad de estos reconocimientos médicos, así como cuantos otros procedan, serán determinados por el Comité de Salud Laboral. El trabajador/a tendrá derecho al tiempo necesario dentro de su jornada laboral para la realización de estos reconocimientos, corriendo la empresa con los gastos de desplazamientos a que hubiera lugar. Dicho reconocimiento, sin perjuicio de las pruebas complementarias que los facultativos pudieran determinar, consistirá como mínimo en:

1.- Ficha médica: que deberá incluir los datos de Identificación, antecedentes familiares y personales, datos sobre vacunaciones respecto al tétano y hepatitis B, alergias, etc.

2.- Ficha laboral: historia laboral, jornada de trabajo, accidentes de trabajo y/o enfermedades padecidas.

3.- Exploración física:

- Talla, peso y perímetros; torácico, abdominal y escapular.
- Valoración de la capacidad pulmonar, espirometría.
- Ojos: valoración de las alteraciones de la visión de cerca y de lejos.
- Oídos: audiometría y otoscopia.
- Auscultación pulmonar y cardíaca. Pulsaciones y tensión arterial.
- Electrocardiograma.
- Exploración abdominal.
- Exploración neurológica.

4.- Analítica:

- Sangre: hematemetría completa, VSG. Bioquímica: glucosa, pruebas de función hepática, colesterol y triglicéridos.

- Orina: investigación de anormales y sedimentos.

5.- Inmunizaciones:

En caso de que el trabajador no esté correctamente vacunado se le suministrará la vacuna contra el tétano.

Si el Comité de Salud Laboral determinara por acuerdo integrar otro tipo de pruebas médicas, en especial sobre aspectos dermatológicos, pruebas diagnósticas, etc., y determinara que estas tienen el mismo nivel de importancia que las relacionadas y que deberían incorporarse a las revisiones ordinarias y/o extraordinarias y en qué modo, automáticamente dichas resoluciones quedarían incorporadas al presente convenio.

Artículo 25º.- Incapacidad Temporal (I.T.).

En los casos de baja de Incapacidad Temporal (I.T.), y maternidad, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal hasta alcanzar el 100% del salario base y del complemento ad personam durante los primeros 100 días cada año, al igual que si estuviera en activo, a partir del primer día de la baja. Los trabajadores que en el año anterior no hayan tenido bajas por IT podrán percibir el complemento del 100% de las retribuciones básicas y del complemento ad personam hasta un máximo de seis meses en el año en curso. Una vez finalizados estos periodos de complemento el trabajador percibirá las cantidades que correspondan conforme a la normativa laboral.

En supuestos de contingencias profesionales (accidente laboral o enfermedad profesional), así como en los procesos con hospitalización e intervención quirúrgica se abonará el 100% del salario base y del complemento ad personam sin límite de tiempo. En casos de enfermedad grave debidamente acreditada, mediante acuerdo de la Comisión de Salud se podrán superar los periodos anteriormente establecidos. .

Dichas bajas no supondrán detrimento alguno en la cantidad a percibir en concepto de pagas extraordinarias.

Artículo 26º.- Jubilación.

Con objeto de facilitar la promoción interna de los trabajadores y trabajadoras y la creación de empleo, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, (entendiéndose dicha horquilla de edad en la forma en que, en cada momento se determine legalmente) siempre que tenga los periodos mínimos de cotización exigidos para acceder al 100% de la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social.

A petición del trabajador, la empresa estudiara como caso excepcional superar el tope fijado.

24.1.- JUBILACIÓN PARCIAL-

Las partes acuerdan un sistema de jubilaciones parciales conforme a los siguientes criterios:

A) Todo trabajador tendrá derecho a jubilarse parcialmente, siempre que reúna los requisitos establecidos en la legislación aplicable.

B) Se considera jubilación parcial la iniciada por el trabajador después del cumplimiento de los sesenta años y, como mínimo, antes del cumplimiento de los sesenta y cinco años o en la forma que se determine legalmente, simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculado a un contrato de relevo de carácter temporal o indefinido que, como mínimo, se realizará por igual jornada que la reducida por el trabajador jubilado parcialmente.

C) El trabajador o trabajadora interesado en acceder a la jubilación parcial cursará, con una antelación mínima de dos meses a la fecha prevista para la jubilación, solicitud de la misma ante la Seguridad Social, informando, al mismo tiempo, a la empresa mediante entrega de la solicitud de jubilación presentada.

D) Cuando la entidad gestora de la Seguridad Social comunique al trabajador o trabajadora que reúne los requisitos para proceder a la jubilación parcial y le informe de la cuantía que pudiera corresponderle, lo pondrá en conocimiento de la Empresa.

A continuación, ésta procederá a comunicarle la estimación del importe de su retribución mensual como consecuencia de la modificación del contrato a tiempo parcial a la realización en un 15 % de la jornada de trabajo, calculándose sobre el 100 % de los conceptos salariales fijos y la media de los 12 meses anteriores de los conceptos salariales variables, excluyendo del cómputo las horas extraordinarias de cualquier tipo.

E) Una vez obtenidos los datos a que se refiere el punto anterior, el trabajador o trabajadora decidirá si acepta esta modalidad de jubilación y comunicará a la Empresa su resolución, siendo la misma de carácter Irrevocable.

F) Adoptada la decisión de jubilarse parcialmente por el trabajador o trabajadora, la Empresa procederá a modificar su contrato de trabajo mediante la reducción de la jornada a un 15 % de la jornada ordinaria anual, y la empresa suscribirá el oportuno contrato de relevo de carácter temporal con una jornada de al menos el 85 % de la jornada de trabajo recogida en el Convenio Colectivo. El puesto de trabajo del trabajador o trabajadora relevista puede ser el mismo del sustituido, uno similar, o cualquier otro en la Empresa, dentro del mismo grupo profesional o de categoría profesional equivalente al que se jubila parcialmente y pasará a ser fijo cuando se jubile totalmente el trabajador relevado.

G) Los trabajadores o trabajadoras jubilados parcialmente deberán prestar servicios de forma continuada y en jornada completa un mes por cada año que le falte hasta la edad de la jubilación plena. Los meses que le correspondan trabajar en atención de los años que le falten se acumularán en el año en que se produzca la jubilación parcial.

H) Las retribuciones del trabajador o trabajadora jubilado parcialmente se abonarán mensualmente hasta alcanzar el trabajador la jubilación total, de conformidad con los importes establecidos en el Convenio Colectivo en cada momento y en atención a la proporcionalidad de su jornada de trabajo.

24.2.- PREMIO DE PERMANENCIA.

Al acceder definitivamente un trabajador a la jubilación sea esta parcial o total, tendrá derecho, en el caso de que reúna alguno de los siguientes requisitos, a las cantidades que se mencionan a continuación, en función de los años de servicio prestados en la empresa:

a.- Requisitos:

Acceder a la Jubilación definitiva, parcial o total.

Solicitarlo desde un mes antes de acceder a la jubilación hasta 3 meses desde la producción del hecho.

Como es sabido, para mayor seguridad de los trabajadores y trabajadoras, el legislador estableció el mecanismo de dotación externalizada de las cantidades que garantizan la cobertura de este tipo de cláusulas de convenios. Por eso así lo ha dotado la empresa con una entidad aseguradora. No obstante, para mayor agilidad, la empresa se compromete a establecer, una vez aprobado el convenio los mecanismos para posibilitar el abono al trabajador o trabajadora de las cantidades establecidas y reclamar posteriormente a la empresa aseguradora las cantidades dotadas.

b.- Cantidades: Percibirán en una sola paga en el momento de cumplimiento de los requisitos manifestados anteriormente la cuantía que atendiendo al periodo de permanencia en la empresa tenga el trabajador y que se detalla a continuación:

Más de 5 años de servicio: 3 meses de salario mensual.

Más de 10 años de servicio: 6 meses de salario mensual.

Más de 15 años de servicio: 7 meses de salario mensual.

Más de 20 años de servicio: 8 meses de salario mensual.

Más de 25 años de servicio: 9 meses de salario mensual.

Más de 30 años de servicio: 10 meses de salario mensual.

Dichas cantidades se verán, obligatoriamente, minoradas con los descuentos legales correspondientes. Para mejor conocimiento de empresa, trabajadores y trabajadoras, cada año se comunicará a estos, documento personal, que acredite su fecha de ingreso en la empresa y los años computables de permanencia en la misma.

En el momento de la jubilación o el anuncio de la prejubilación, conforme a los requisitos de este artículo, la empresa entregará al trabajador o trabajadora, para mayor claridad y facilidad para el trámite un formulario de solicitud y un documento personal, que acredite su fecha de ingreso en la empresa y los años computables de permanencia en la misma. El importe del salario mensual, al que se refiere este apartado y por el cual se multiplica el coeficiente, según los años de antigüedad, es el recogido en el anexo para cada categoría, con los correspondientes incrementos salariales anuales fijados en este convenio.

Artículo 27º.- Regularización especial cuando se produzca el despido improcedente de un trabajador mayor de 58 años de edad.

En todo despido que fuere declarado improcedente y que afecte a un trabajador mayor de 58 años, en el que la empresa no opte por su readmisión, el trabajador tendrá derecho a percibir, además de la indemnización que por despido procediere, la indemnización regulada en el artículo anterior por sus años de servicio.

Artículo 28. Responsabilidad Disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por Teleférico como consecuencia de incumplimientos o infracciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente artículo.

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves. Se consideran faltas disciplinarias, además de las que se recojan en las normas de aplicación las siguientes:

1.- Serán consideradas faltas leves: La no comunicación de la falta al trabajo por causa justificada, o falta de puntualidad reiterada, así como no entregar los partes médicos de baja o alta por enfermedad, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas. También la desidia y negligencia en el trabajo, la incorrección con usuarios y compañeros, la falta de aseo y limpieza, no utilizar la ropa de trabajo, el descuido en la conservación y uso de los locales, materiales, equipos de trabajo y equipos de protección individual.

2.- Serán consideradas faltas graves: Las falta de disciplina en el trabajo, o falta de respeto a los usuarios, compañeros o los miembros de Teleférico. El incumplimiento de las instrucciones, de las obligaciones, o de los reconocimientos obligatorios. Incumplir las normas de prevención que generen perjuicios graves para el servicio y las faltas repetidas de puntualidad durante más de cinco días al mes, así como la simulación de enfermedad o accidente.

La negligencia que cause daños en las instalaciones o equipos de trabajo. La reincidencia en la comisión de faltas leves. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes de forma ocasional en horario de trabajo. Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a Teleférico o a los usuarios.

3.- Serán consideradas faltas muy graves: El fraude, hurto, robo, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta dolosa que cause perjuicio grave. La manifiesta insubordinación individual o colectiva. El falseamiento de datos o información de Teleférico. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o más días al mes. Las faltas reiteradas

de puntualidad sin causa justificada durante diez días o más al mes, o durante veinte días al trimestre. La reincidencia en faltas graves. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, u opinión. La agresión física, los malos tratos de palabra u obra. La embriaguez y/o encontrarse bajo los efectos de otras sustancias estupefacientes en horas de trabajo. El abandono del centro o puesto de trabajo, que cause daño o accidente. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal. El cobro directo en beneficio propio. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior. Coartar el libre ejercicio de los derechos sindicales o del derecho de huelga o incumplir los servicios mínimos en caso de huelga. El acoso laboral.

Sanciones.

- Las faltas leves: Las sanciones suelen consistir en amonestaciones y en suspensiones de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves: Pueden conllevar suspensiones de empleo y sueldo de hasta 20 días.
- Por faltas muy graves: Pueden consistir en suspensiones de empleo y sueldo que pueden alcanzar hasta los 6 meses de duración y despido.

Procedimiento Sancionador. En todo caso, salvo la amonestación que podrá realizarse de forma verbal, el resto de faltas se trasladarán por escrito al trabajador, previa solicitud de informe a los representantes de los trabajadores, expresando los hechos y motivos que justifican la sanción.

En el caso de las sanciones graves y muy graves de los representantes legales y sindicales se realizará el correspondiente expediente contradictorio.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves, a los 60 días contados a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se han cometido, y en todo caso a los 6 meses desde el cese de la conducta.

El plazo de prescripción se suspende desde el momento de la incoación del expediente disciplinario.

Artículo 29. Comunicaciones y notificaciones.

La dirección de Teleférico señalará un correo corporativo a fin de que la representación de los trabajadores pueda realizar sus comunicaciones con la Empresa. Asimismo pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un correo a fin de que Teleférico le pueda realizar las notificaciones a la parte social.

Asimismo Teleférico pondrá a disposición del resto del personal un correo electrónico individual a los efectos de que la Empresa pueda realizar las comunicaciones sobre los datos laborales, salarios, nóminas, complementos ad personam y otra información laboral. A partir de la asignación de los citados correos a cada trabajador, a título individual, tanto los turnos de trabajo como las circulares, nominas, así como el seguimiento del horario efectivo de trabajo, y cualquier otra comunicación se notificarán al mismo. Asimismo Teleférico remitirá un mensaje de teléfono avisando de la comunicación al último indicado cada trabajador.

Dichos correos tendrán un aplicativo de aviso de recibido que acredita su notificación.

Artículo 30. Disposición Adicional Primera.

Atendiendo a las especiales circunstancias de los puestos del Refugio de Altavista, los trabajadores que se encuentran cedidos temporalmente junto con dichas instalación por parte del Cabildo Insular de Tenerife a Teleférico Pico Teide SA, regularán sus singulares condiciones

laborales por las disposiciones adicionales que figuran en sus contratos de trabajo, y en lo no previsto por el actual convenio colectivo.

Artículo 31. Disposición Adicional Segunda

Los Complementos Ad Personam I y II mantienen el nivel retributivo de algunos trabajadores de Teleférico, que por razones históricas conservan el derecho a unas condiciones económicas más beneficiosas, que se consideran derechos adquiridos, y se reconocen y garantizan con carácter individual a aquellos trabajadores señalados en el Anexo III del presente Convenio.

Se garantiza a todos los trabajadores recogidos en el Anexo III del presente Convenio Colectivo, que con independencia de la tabla del salario mensual del presente Convenio Colectivo, seguirán percibiendo en su integridad la totalidad del salario que vienen percibiendo mensualmente hasta la fecha sin merma alguna.

Se reconoce y consolida a favor de aquellos trabajadores que así lo venían percibiendo, los actuales “Complemento *Ad Personam I*” y “Complemento *Ad Personam II*”.

Dichos complementos se verán incrementados anualmente conforme al IPC para cada año.

Artículo 32. Disposición Adicional Tercera.

Con independencia de lo previsto en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, relativo a la Indemnización por Gastos de Transporte, se reconoce con carácter “ad personam” como condición más beneficiosa a título individual el derecho al uso del vehículo de empresa, para los traslados a la Estación del Teide a favor de aquellos trabajadores que en la actualidad vienen utilizando dicho medio para los traslados al puesto de trabajo:

En todo caso los trabajadores podrán renunciar por una única vez de forma voluntaria a este derecho “ad personam”, para incorporarse a la percepción general del citado complemento del Plus por Indemnización por Gastos de Transporte. En todo caso se declara incompatible la percepción del citado plus y la utilización del vehículo de empresa.

Los trabajadores a los que se reconoce el derecho “ad personam” a título individual, a disfrutar el vehículo de empresa, salvo que se acojan al derecho del Plus de Transporte son:

JUAN C. GLEZ. MORALES
ANTONIO CARBALLO GLEZ.
VALENTIN HDEZ. LUIS
PEDRO CARBALLO LUIS
SANTIAGO HDEZ. LUIS
VICTOR M. LORENZO DE PAZ
JUAN LORENZO CARBALLO
ILUMINADO DIAZ ACOSTA
CARLOS WILIAN BELLO GUANCHE
MIGUEL A. RGUEZ.DE LA ROSA
ENRIQUE OLIVEIRA MOREIRA
JOSE PEDRO LORENZO GARCIA
VICTOR J. GLEZ. MORALES
NICOMEDES MARRERO ORTA
JACOBO PRIETO GUILLEN
M^a. NIEVES DE LEON RGUEZ.
ANA DELIA CABRERA DONIZ
M^a. CARMEN PERDOMO DELGADO

SANTIAGO AFONSO HERNANDEZ
FRANCISCO JAVIER HDEZ.PERDOMO
JONATHAN MORALES GONZÁLEZ
SEBASTIAN TOMEY RICHELMANN

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Todas las disposiciones de este convenio entraran en vigor al momento de la firma del mismo por las partes, con independencia de los trámites ante la autoridad laboral y su publicación en el boletín oficial.

ANEXO I.

Relación de funciones del personal.

1. GRUPO TÉCNICO. (Titulación Universitaria)

Encargado/a de explotación.

Es el Responsable al frente de la Instalación y el encargado directo de la organización del trabajo en la misma. Depende directamente de la Dirección respondiendo jerárquicamente del Director General y de la Dirección Técnica.

Tanto él como los conductores encargados, tendrán los conocimientos, y experiencia suficiente en la instalación que garanticen su adecuación a la función a desempeñar, así como los que en cada momento exija la normativa en vigor.

Es el responsable del desarrollo, seguimiento e Implantación de los protocolos, procedimientos, órdenes e instrucciones de producción y seguridad que la empresa determine y de que se realicen los controles periódicos a que se refiere el manuales de explotación.

Debe llevar al día los libros, soportes informáticos y partes reglamentarios y cuantos otros se establezcan por la empresa en los que se refleje la marcha e incidentes de la explotación, los cuales además de ser anotados en los mencionados libros, soportes y partes comunicará a la dirección mediante los protocolos y procedimientos que se dictaminen por la empresa.

Si la dirección se lo encomienda, se encargará de la organización del trabajo del personal, estableciendo los turnos y proponiendo las vacaciones del personal de explotación, siempre bajo las instrucciones y protocolos establecidos por la dirección general.

Bajo su iniciativa y responsabilidad resolverá la puesta en marcha o no del servicio de transporte al público en función de las condiciones atmosféricas y de seguridad, en cualquier caso deberá adoptar las medidas que considere más adecuadas para la seguridad del público usuario y visitante, organizando en su caso el salvamento de los viajeros de acuerdo con el plan de evacuación.

En caso de cualquier contingencia o en caso de emergencia actuará según determina el plan de contingencia o instrucciones establecidas o plan de emergencia correspondientes y en su caso bajo la dirección de su superior.

Notificará a la Dirección, cualquier incidencia que detecte en la instalación, cualquier notificación o queja recibida por el personal, los usuarios o visitantes o personal que realice cualquier tipo de trabajo para Teleférico.

La actuación del Encargado de Explotación y de los Conductores Encargados debe regirse por criterios de actuación de máxima coordinación, con establecimiento de procedimientos comunes.

Conductor/a Encargado/a.

Es, en el momento en el que ejerce sus funciones, el Responsable al frente de la Instalación y el encargado directo de la organización del trabajo en la misma.

Depende directamente de la Dirección respondiendo jerárquicamente del Director General y de la Dirección Técnica y del Encargado General.

En ausencia del Encargado de Explotación o por el sistema de trabajo establecido, le sustituye asumiendo sus funciones y recayendo sobre él las responsabilidades anteriormente descritas, no obstante esta asunción de funciones y responsabilidades se efectuara única y exclusivamente por las causas normales que determinan este Convenio tales como enfermedad, vacaciones, permisos o licencias. Se excluye la excedencia por cualquier causa y otras situaciones que no puedan ser consideradas como sustitución puntual y siempre bajo instrucciones de la Dirección.

En el turno de ausencia del Encargado General, le sustituye y asume las funciones de Responsable al frente de la Instalación y es el encargado directo de la organización del trabajo en la misma, bajo las directrices establecidas por la dirección y el Encargado General y debe llevar al día los libros, soportes informáticos y partes reglamentarios y cuantos otros se establezcan por la empresa en los que se refleje la marcha e incidentes de la explotación, los cuales además de ser anotados en los mencionados libros, soportes y partes comunicará a la dirección mediante los protocolos y procedimientos que se dictaminen por la empresa.

Notificarán al Encargado de Explotación y a la dirección, cualquier incidencia que detecten en la instalación, cualquier notificación o queja recibida por los trabajadores, usuarios o visitantes, personal que realice cualquier tipo de trabajo para Teleférico o autoridades o personal del Parque y cualquier otra consideración de Importancia recibida.

Realizará funciones de coordinación y supervisión de los trabajos del personal a sus órdenes, según las instrucciones recibidas del Encargado de Explotación.

La condición de Conductor Encargado se adquiere en función a sus capacidades y condiciones y a criterio de la Dirección.

En caso de cualquier contingencia o en caso de emergencia actuará según determina el plan de contingencia o instrucciones establecidas o plan de emergencia correspondientes y en su caso bajo la dirección de su inmediato superior.

La actuación del Encargado de Explotación y de los Conductores Encargados debe regirse por criterios de actuación de máxima coordinación, con establecimiento de procedimientos comunes.

Cuando coincida la presencia del Encargado de Explotación, o en su caso varios conductores encargados, aquellos que no realicen en ese momento las funciones de responsable al frente de la instalación colaborarán en las tareas que le sean encomendados por este, sin que ello afecte a las retribuciones que vinieran percibiendo. El Encargado de Explotación, o en su caso la Dirección Técnica, determinará quien asume las funciones del Encargado de Explotación en su ausencia, en caso de coincidir varios conductores encargados. La comunicación de quien es el Conductor Encargado que asume esta responsabilidad se facilitará con antelación al comienzo de la jornada.

2. GRUPO CABINISTAS

(Bachillerato o Formación Profesional de Segundo Grado y un idioma extranjero)

Oficial de 1ª. Cabinista

Serán los encargados de las operaciones para la puesta en marcha y operación del teleférico, la revisión y manejo de las cabinas y el control y atención de los pasajeros durante el trayecto con la máxima corrección y profesionalidad.

Depende jerárquicamente, en primera instancia, del Encargado de Explotación y, en su caso, de los Conductores Encargados.

Notificarán al Encargado de Explotación o Conductor Encargado cualquier incidencia que detecten en la instalación, cualquier notificación o queja recibida por los usuarios o visitantes, personal que realice cualquier tipo de trabajo para Teleférico o autoridades o personal del Parque y cualquier otra consideración de Importancia recibida.

Bajo la supervisión que en cada momento determine la Dirección, en las instalaciones de la estación final e inicial y aledaños atenderán con corrección y profesionalidad a los visitantes, explicándoles las precauciones y obligaciones que deben mantener durante su visita al Parque Nacional.

Desarrollarán tareas de mantenimiento, reparaciones y control en las estaciones del Teleférico e instalaciones complementarias y zonas aledañas de la estaciones, en aquellos elementos precisos para la operatividad del mismo y de la seguridad de los trabajadores y usuarios.

3. GRUPO DE ADMINISTRACIÓN, ATENCIÓN AL PÚBLICO (E.S.O.) y ESPECIALISTAS.

Jefe o jefa de Administración Central.

Es la persona que bajo las órdenes del Director General o Director Administrativo si lo hubiese, tiene la responsabilidad en el ámbito administrativo y realiza estas funciones con iniciativa y responsabilidad, realizando trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación o condiciones adecuadas.

Administrativo o administrativa.

Realiza trabajos administrativos, los cuales ejerce bajo supervisión de un superior que en este caso es el Jefe/a de Administración, pudiendo ser adscrita puntual o permanentemente a tareas de secretaría de dirección.

Auxiliar Administrativo o administrativa.

Realiza trabajos propios de dicha categoría, los cuales ejerce bajo supervisión de un superior que en este caso es el Jefe/a de Administración, pudiendo ser adscrita puntual o permanentemente a tareas de secretaria de dirección.

En referencia a la declaración de funciones anterior así como a cualquier otra necesidad ya sea esta de carácter legal o derivada de organización Interna y por cuyo cumplimiento se determine una formación específica o bien la actualización de la misma, se establece que dicha formación es responsabilidad de la empresa, y que esta se impartirá siempre dentro de la jornada laboral o de permanencia remunerada y que por tanto tendrá la consideración de trabajo efectivo comprometiéndose necesariamente el trabajador o trabajadora a desarrollarla.

Taquillero/a Informador/Guía en el Teide (Al menos dos idiomas)

Bajo la supervisión que, en cada momento determine la Dirección, lleva a cabo la venta de billetes y cualesquiera otros productos o servicios determinados por la empresa y es responsable

del cuadro de caja, de la realización de informes y la implementación de protocolos propios de su ámbito de trabajo determinados por la Dirección.

Además bajo las instrucciones de Teleférico realizará las tareas de atención e información al público, como vendedor del centro de información, relaciones públicas, reservas, informador turístico, promoción comercial y ventas. Bajo las órdenes del área de administración y de la cadena jerárquica que la Dirección determine, desarrollará su trabajo y aplicará las normas en cuanto al ámbito de desarrollo de protocolos de gestión, seguridad e información.

Desarrollará acciones e iniciativas de promoción del Teleférico, colaborando en la venta de sus productos, promoviendo las acciones de comunicación y comerciales promovidas por la Empresa, y en su caso realizará las labores de informador turístico y guía, reparto de publicidad, así como de marketing, reparto de materiales, gestión de reserva y venta que se le encomienden. También colaborará en la coordinación y guía de las actividades.

Atenderá con respeto y profesionalidad las demandas, sugerencias y quejas de los clientes.

4. GRUPO DE OFICIALES DE 2ª, SUBALTERNOS Y SERVICIOS GENERALES. (Graduado Escolar y Formación Profesional de Primer Grado)

Oficial de 2ª/Vigilante

Bajo la supervisión que en cada momento determine la Dirección, se encarga de colaborar en tareas básicas de mantenimiento en los motores, cabinas, líneas y estaciones del Teleférico, así como zonas aledañas de la estaciones, en aquellos elementos precisos para la operatividad del mismo, colaborando con los oficiales de primera en la revisión y puesta en marcha de las instalaciones.

Cuando tengan una antigüedad mínima de un año, previa autorización de la Dirección Técnica, podrá manejar la cabina sin clientes para realizar funciones técnicas de prevención, mantenimiento y/o reparación de averías, o en su caso actuaciones de socorro y/o rescate.

Asimismo cuando se ostenten las condiciones anteriores, los Oficiales de 2ª podrán manejar la cabina con clientes, por un máximo del 10% de la Jornada Anual, cuando no haya Oficiales Cabinistas de 1ª disponibles para la realización de actividades y excursiones de tarde, así como otras situaciones especiales debidamente justificadas cuando no se disponga de Oficiales de 1ª/Cabinista. Cuando el Oficial de Segunda desempeñe las funciones efectivas del Oficial de 1ª durante el desarrollo de una excursión de tarde percibirá las retribuciones correspondientes al Oficial de Primera/Cabinista previstas para dicha actividad.

Cocinero/a.

Bajo la supervisión que, en cada momento determine la Dirección, se encarga de la elaboración de la comida para el personal.

Desarrollará un plan de comidas con arreglo a las necesidades nutricionales y elaborará una propuesta de compra periódica de alimentos. Es responsable de mantener normas de seguridad e higiene en la cocina y comedor.

Guarda/Controlador Refugio.

Es el encargado de poner en marcha todos los servicios del refugio, así como de su mantenimiento y control, adoptando todas las medidas para garantizar el adecuado funcionamiento de todos los recursos hoteleros de la instalación, ofreciendo una atención de calidad a los visitantes, con la máxima corrección y profesionalidad, así como velando por la seguridad del público.

Es el responsable de mantener operativas todas las áreas del refugio, en especial la entrada, zona de comedor, habitaciones, baños y servicios, velando por el funcionamiento de las instalaciones y maquinarias, colaborando para el suministro de servicios básicos (agua y luz).

Seguirá fielmente las instrucciones de la Dirección de la Empresa, y notificará a la misma cualquier incidencia que detecte en la instalación, cualquier notificación o queja recibida por los usuarios o visitantes o personal que realice cualquier tipo de trabajo para el refugio. Debe velar por el orden y seguridad en las instalaciones. Atenderán con corrección, profesionalidad y respeto la demandas, sugerencias y quejas que realicen los visitantes y usuarios. Explicándoles las precauciones y obligaciones que deben mantener durante su visita al Refugio, así como al Parque Nacional.

En caso de accidente y/o enfermedad de los visitantes deben encargarse del aviso y comunicación de la misma, colaborando con la atención y en su caso evacuación del usuario.

Desarrollarán tareas básicas de mantenimiento, reparaciones y control de los servicios del Refugio, en aquellos elementos precisos para la operatividad del mismo y de la seguridad de los usuarios. Realizan las funciones de limpieza en las instalaciones del Refugio y zonas aledañas.

Colaboran en el aprovisionamiento del Refugio, así como en la operatividad de las máquinas de vending y consumo. Realizan el cobro y facturación del servicio, responsabilizando de la caja siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa.

Personal de limpieza.

Bajo la supervisión que, en cada momento determine la Dirección realiza funciones de limpieza en las instalaciones del teleférico y zonas aledañas. Elaborarán un plan de necesidades de materiales de limpieza.

ANEXO II

1. Salario Mensual Bruto

ENCARGADO/A DE EXPLOTACIÓN	2.666,55 €
CONDUCTOR/A ENCARGADO/A	1.896,17 €
OFICIAL DE 1ª CABINISTA	1.777,01 €
JEFE/A DE ADMON SANTA CRUZ	1.896,17 €
ADMINISTRATIVO/A	1.746,20 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.551,04 €
TAQUILLERO/INFORMADOR/GUÍA	1.551,04 €
COCINERO/A	1.551,04 €
OFICIAL DE 2ª/VIGILANTE	1.386,69 €
LIMPIADOR/A	1.314,79 .€

2. Complementos Salariales

NOCTURNIDAD ABAJO ENCARG/CABIN	65,00
NOCTURNIDAD ARRIBA ENCARG/CABIN	100,00
NOCTURNIDAD OFICIAL 2ª	30,00
NOCTURNIDAD OFICIAL 2ª	45,00
GUARDIA LOCALIZADA	75,10
HORA EXTRA ENCARGADO	25,88
HORA EXTRA OFICIAL 1	22,49
HORA EXTRA OFICIAL 2	21,90
HORA EXTRA TRABAJADOR	21,90
QUEBRANTO DE MONEDA	4,92

Anexo III

Complementos ad personam. Se establece un complemento personal, por el importe correspondiente a la aplicación de los criterios previstos en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio Colectivo a favor de los siguientes trabajadores:

COMPLEMENTO AD PERSONAM I	COMPLEMENTO AD PERSONAM II
NIEVES MARIA GUILLEN TAVIO	NIEVES MARIA GUILLEN TAVIO
JUAN C.GLEZ.MORALES	JUAN C.GLEZ.MORALES
ANTONIO CARBALLO GLEZ.	ANTONIO CARBALLO GLEZ.
VALENTIN HDEZ.LUIS	VALENTIN HDEZ.LUIS
PEDRO CARBALLO LUIS	PEDRO CARBALLO LUIS
	URBANO GLEZ.HDEZ.
	ISIDRO LUIS SANTOS
SANTIAGO HDEZ.LUIS	SANTIAGO HDEZ.LUIS
VICTOR M. LORENZO DE PAZ	VICTOR M.LORENZO DE PAZ
	JUAN LORENZO CARBALLO
	ILUMINADO DIAZ ACOSTA
	CARLOS WILIAN BELLO GUANCHE
	MIGUEL A.RGUEZ.DE LA ROSA
	ENRIQUE OLIVEIRA MOREIRA
	JOSE PEDRO LORENZO GARCIA
	VICTOR J.GLEZ.MORALES
	NICOMEDES MARRERO ORTA
	JACOBO PRIETO GUILLEN
MARÍA NIEVES DE LEÓN RODRÍGUEZ	M ^a . NIEVES DE LEON RGUEZ.
	HORTENSIA CARBALLO GLEZ.
ANA DELIA CABRERA DONIZ	ANA DELIA CABRERA DONIZ
	VALENTIN MARRERO LINARES
	LEOPOLDO PACHECO ALVAREZ
	SILVIA RUBIO GUILLEN
	M ^a . CARMEN PERDOMO DELGADO
	SANTIAGO AFONSO HERNANDEZ
	FRANCISCO JAVIER HDEZ.PERDOMO
	ANTONIO RGUEZ.HERNANDEZ
	LORENZO HERNANDEZ ACOSTA
	JOSE ARTEMIO LORENZO LORENZO
	ANTONIO CABRERA MACHADO
	JEZABEL MARTIN RUIZ

Al efecto de los premios de permanencia de los trabajadores señalados en este Anexo, serán contabilizados además del salario base mensual, el importe del Complemento Ad Personam II derivado de la aplicación del anterior Convenio Colectivo.