

RELACIÓN DE INTERESADOS

NIF/CIF	Apellidos y nombre o razón social	Código del acto administrativo	Nº acta de infracción y fecha	Número expediente	Código lugar de comparecencia
B38952339	ANCRISDA, S.L.	RC3		T-280/12	0016
B76557602	EDCENIU, S.L.U. EN CONSTITUCIÓN	RC3		SH-307/12	0016
B76522713	FMB CELEBRACIONES, S.L.	RC3		O-296/12	0016
B76522713	FMB CELEBRACIONES, S.L.	RC3		T-297/12	0016
A38241758	GRUPO DE SEGURIDAD ISLAS DE TENERIFE S.A	RC3		O-344/12	0016
A38241758	GRUPO DE SEGURIDAD ISLAS DE TENERIFE S.A	RC3		T-345/12	0016
B38223939	MARMOLES NITRAM, S.L.	RC3		SH-320/12	0016
B38223939	MARMOLES NITRAM, S.L.	RC3		SH-321/12	0016
45732199B	NABIL IBRAHIN OSSEILI	RC3		SH-305/12	0016
A35141563	PAMA E HIJOS, S.A.	RC3		T-281/12	0016
52822042N	SILVIA ENRIQUEZ PORTILLO	RC3		SH-309/12	0016
B43739895	SPORT & SALVAMENT, S.L	RC3		SH-315/12	0016
B43739895	SPORT & SALVAMENT, S.L.	RC3		T-316/12	0016
A38239000	TEN ASFALTOS, S.A	RC3		SH-364/12	0016
B38617908	TURVENTA S.L.U.	RC3		SH-328/12	0016
B38858718	UNIDECOR INTERNACIONAL TOLDOS, S.L.U	RC3		O-337/12	0016

CONVENIO

5803

4851

Código: 38100202012014.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mercatenerife, S.A. 2013-2015 presentado en esta Dirección General del Trabajo, suscrito por la Comisión Negociadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 2 del Real Decreto 713/2010 sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de Trabajo, competencia transferida a la Comunidad Autónoma de Canarias por Real Decreto 1033/84 de 11 de abril (B.O.E. 1.6.84) y Decreto 329/95 de 24 de noviembre (B.O.C. 15.12.95).

Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General de Trabajo.

2.- Notificar a la Comisión Negociadora.

3.- Interesar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Directora General de Trabajo, Ana Isabel Fernández Manchado.

Convenio Colectivo Mercatenerife 2013-2015.

Artículo 1.- Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación en el marco del empleador de "Mercados Centrales de Abastecimientos de Tenerife, Sociedad Anónima" (Mercatenerife S.A.), en su centro de trabajo domiciliado en Santa Cruz de Tenerife, Urbanización el Mayorazgo y cualesquiera otros de futura creación, afectando a las actividades existentes para el total desarrollo de su objeto social.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio afectará a todo el personal vinculado a la empresa por un contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad que, durante la vi-

gencia del presente convenio presten sus servicios bajo tal modalidad para “Mercatenerife, S.A.”.

Artículo 3.- Vigencia y revisión.

1. Tendrá una duración comprendida entre el día 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, con independencia de su registro y publicación en el Boletín Oficial, por la autoridad laboral competente.

2. Será prorrogado por años naturales si no es denunciado parcial o totalmente por algunas de las partes firmantes, antes del 31 de diciembre de 2015. Una vez denunciado, se mantendrán en vigor tanto sus cláusulas obligacionales como normativas, hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya.

3. No obstante, en el supuesto de prórroga del convenio, los conceptos económicos del mismo serán objeto de negociación y revisión, y en caso de que no haya acuerdo, los conceptos económicos se regirán en proporción al I.P.C. nacional previsto para ese año en curso, aplicando a final de ese mismo año la correspondiente cláusula de revisión salarial, en el supuesto que el I.P.C. nacional previsto fuese distinto al I.P.C. real, siempre y cuando la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y la disposición normativa aplicable a Mercatenerife como Sociedad Mercantil Pública lo permita.

Artículo 4.- Unidad.

El presente convenio constituye un acuerdo global y único, solamente podrá ser reconsiderado por la Comisión Negociadora si por la jurisdicción competente se hiciera uso de las atribuciones que le confiere el apartado 5 del Artículo 90 del RDL 1/1995 (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), adoptándose medidas modificativas del mismo, que a juicio de las partes fueran necesarias.

Artículo 5.- Compensación, absorción, garantías.

1. Las condiciones económicas del presente convenio sustituirán a las existentes, quedando las anteriores a su entrada en vigor automáticamente absorbidas y compensadas cualquiera que sea su naturaleza.

2. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones personales, si las hubiera, que excediendo las del presente, constituyan derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, manteniéndose exclusivamente “ad personam”, hasta tanto sean absorbidas

o superadas bien por disposiciones legales o bien por nuevo pacto de empresa excepto las que expresamente queden absorbidas en este convenio.

Artículo 6.- Normas subsidiarias.

1. En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las normas de funcionamiento interno que en cada momento se dicten por Mercatenerife S.A., en virtud de las facultades de organización del trabajo que le vienen atribuidas legalmente y siempre con el respeto a lo establecido en la normativa laboral vigente.

Artículo 7.- Comisión Mixta Paritaria.

1. Para resolver las dudas y discrepancias sobre la interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio, se establece una comisión mixta paritaria, integrada por dos representantes de cada parte, que deberá reunirse siempre que alguna de las partes la convoque con al menos cuarenta y ocho horas de antelación y con expreso del orden del día. Dicha Comisión tendrá su domicilio en El Mayorazgo, Sector 2, 38009 Santa Cruz de Tenerife.

2. Se permitirá la asistencia de dos asesores/as a las reuniones de la Comisión Paritaria, que actuarán con voz pero sin voto, uno por la representación empresarial y otro por la representación de los/as trabajadores/as.

3. Los asuntos planteados, con carácter general, deberán resolverse en el plazo máximo de 15 días. Por acuerdo expreso de las partes, podrán establecerse otros plazos.

4. Los acuerdos se tomarán por mayoría de las dos representaciones. En caso de que no se llegase a un acuerdo, con independencia de poder someter la resolución de la convocatoria a la jurisdicción competente, podrán las partes acordar el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del E.T.

5. De las reuniones se levantará acta, que será aprobada y firmada al término de las mismas por los asistentes.

6. La discusión de cualquier conflicto ante la Comisión paritaria será inexcusable requisito para proceder ante la jurisdicción competente.

Artículo 7 BIS.- Solución extrajudicial de conflictos.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y al mismo tiempo, contemplados en este convenio, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurran. Inmediatamente, se abrirá un período de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores. En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, seguirán el procedimiento dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., concretamente el que fija que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

De conformidad con las disposiciones vigentes y respetando las propias limitaciones establecidas en las mismas, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que la ejercerá a través de sus órganos competentes en cada caso, con informe previo de los representantes legales de los/as trabajadores/as en los casos que sea preceptivo; todo ello sin

perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a los/as trabajadores/as y a sus representantes legales.

Artículo 9.- Clasificación profesional.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificará en los siguientes Grupos:

Grupo I.

- Jefe/a de Administración.
- Jefe/a de Explotación.

Grupo II.

- Encargado/a de Servicios.
- Encargado/a de Mantenimiento.

Grupo III.

- Técnico/a Agrícola.
- Técnico/a de Mantenimiento.
- Administrativo/a.

Grupo IV.

- Auxiliar Administrativo/a.
- Auxiliar de Servicios.
- Auxiliar de Mantenimiento.
- Limpiador/a.

Las funciones del personal, se recogen en los documentos de Gestión de Calidad de la empresa, comprometiéndose las partes a su revisión durante 2013.

Artículo 10.- Formación profesional.

1. La empresa es consciente de la gran importancia que tiene el disponer de un cuadro de personal capacitado para la eficiente realización de sus respectivos cometidos. Con este criterio la empresa podrá desarrollar programas de Formación Profesional adecuados, con la finalidad de proporcionar a los/as trabajadores/as igualdad de oportunidades cara a su promoción, costeando íntegramente los gastos que dichos programas supongan.

2. La asistencia a los cursos que se programen a iniciativa de la empresa, o en su caso, por iniciativa del trabajador/a, se procurará sea compatible con la cobertura de los servicios, por lo que habrá de negociarse entre la empresa y la representación legal

de los/as trabajadores/as, el calendario y horario de asistencia a los mismos.

3. Para ello, Mercatenerife S.A., aprobará de mutuo acuerdo con los representantes de los/as trabajadores/as, un Plan Plurianual de Formación que contemple la impartición de cursos directamente o mediante convenio con centros homologados, de capacitación y perfeccionamiento profesional, para la adaptación de los/as trabajadores/as a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

4. Se procurará que todos los/as trabajadores/as reciban, al menos, un curso de formación cada dos años.

Artículo 11.- Contratación de personal.

La contratación del personal de nuevo ingreso y su asignación a un puesto de trabajo es de exclusiva competencia de Mercatenerife S.A., en los límites de las normas de aplicación en materia de empleo.

Artículo 12.- Derechos y deberes derivados del contrato.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá plena dedicación en el sentido de no poder celebrar otro contrato de carácter laboral con empresa de participación pública mayoritaria, ni con cualquier otra del mismo sector, salvo autorización expresa de la Dirección. Todo ello conforme a lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores en relación a la concurrencia desleal.

Artículo 13.- Periodo de prueba.

1. Se estará a lo dispuesto con carácter general en el artículo 14 del "Estatuto de los Trabajadores".

2. El periodo de prueba se interrumpirá en los supuestos de incapacidad temporal.

3. Las contrataciones temporales computarán exclusivamente a efectos del periodo de prueba siempre y cuando se realicen en las mismas áreas.

Artículo 14.- Trabajos de diferente nivel retributivo.

1. La empresa por sus necesidades técnicas, organizativas o de producción, podrá destinar a los/as trabajadores/as a su servicio a un puesto de diferente nivel retributivo superior. Si el cambio se efectuase por un tiempo superior a 7 jornadas continuas o de 10

alternas, el mismo deberá ser comunicado al delegado de personal, percibiendo durante dicho periodo el salario correspondiente.

2. Si el trabajo de diferente nivel retributivo superior, se prestara por un período superior a cuatro meses de forma continuada o seis meses de manera alterna, el trabajador/a consolidará dicho puesto y el salario correspondiente, salvo que se trate de realizar funciones propias de los Jefes de Departamento, en cuyo caso se consolidará solamente el salario correspondiente.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad la empresa precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a una punesto de nivel retributivo inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su puesto, estando la empresa obligada a comunicar a los representantes de los/as trabajadores/as tal circunstancia, siempre que la duración de los misma se prevea pueda ser superior a siete jornadas continuas de trabajo.

4. Quedan absolutamente prohibidos los trabajos de inferior nivel retributivo que deformen manifiestamente la Formación Profesional.

Artículo 15.- Jornada laboral.

1.- Se establecen dos sistemas de jornada según personal:

a) Personal no sujeto a turnos: Jornada anual se ajustará a 37,5 horas semanales en cómputo anual, de lunes a viernes, en horario de 07:45 a 15:15 horas.

b) Resto del personal: la jornada se ajustará a 37,5 horas semanales en cómputo anual, conforme a la duración de turnos siguiente:

- Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.
- Turno de noche: De 22:00 a 06:00 horas.

2.- Los turnos que se establecen de mañana, tarde y noche, serán rotativos semanalmente mediante acuerdo entre los/as trabajadores/as y la empresa.

Artículo 16.- Descanso diario.

Se establece para el personal que tenga jornada continuada, un descanso diario de 15 minutos que se computará como tiempo de trabajo.

Artículo 17.- Descanso semanal.

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

2. El personal de Explotación y Servicios disfrutará su descanso semanal a continuación de realizadas las jornadas de noche.

3. El personal de Administración y Mantenimiento descansará los sábados y domingos.

4. El personal restante lo hará en cada momento que le corresponda rotativamente.

Artículo 18.- Vacaciones.

1.- Todo el Personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, computadas en el año natural. La retribución de las vacaciones se hará con una mensualidad normal de trabajo.

2.- Se podrán disfrutar en varios periodos, excluyéndose aquellos que coincidan con la mayor actividad productiva o estacional de la empresa. El calendario se elaborará conjuntamente entre la empresa y los/as trabajadores/as.

3.- Se procurará que el inicio de las vacaciones, sea a continuación del disfrute del descanso semanal.

4.- Siempre que razones técnicas, organizativas y de producción lo permitan, las vacaciones se disfrutaran preferentemente durante los meses de junio a octubre ambos inclusive. Garantizando la normal cobertura del servicio, los/as trabajadores/as podrán, de mutuo acuerdo, establecer las fechas del período vacacional respetando los criterios generales. El personal de servicio las disfrutará conforme al acuerdo general de 2012.

5.- La situación de Incapacidad Temporal, interrumpirá el periodo vacacional, disfrutándose el periodo restante, en los días a convenir entre la empresa y personas trabajadoras de conformidad con las necesidades productivas.

6.- Los/as trabajadores/as previo aviso fehaciente, podrán acumular al periodo postparto su periodo vacacional.

7.- La empresa en cada momento del inicio del disfrute de las vacaciones extenderá al trabajador/a, previa solicitud del mismo, el certificado acreditativo de hallarse en tal situación con expresión del inicio y fin del periodo.

Artículo 19.- Pago de retribuciones.

La empresa se compromete a abonar los salarios antes del último día de cada mes.

Artículo 20.- Anticipos.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta sobre el trabajo realizado, los días 10 y 20 de cada mes.

Artículo 21.- Permisos retribuidos.

1.- El/la trabajador/a previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse de su trabajo sin detrimento de su remuneración, por alguno de los motivos y periodos siguientes:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o uniones de hecho.

b) 4 días por nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de el cónyuge, hijos, padre o madre por afinidad o consaguinidad, hermanos, abuelos o nietos y dos días en los mismos supuestos para el resto de parientes hasta el segundo grado de afinidad, salvo cuando necesite por tal motivo realizar un desplazamiento fuera de la isla, en cuyo caso el permiso será de 4 días.

Los beneficios anteriores son extensibles en relación a la persona que en cada caso acredite convivencia con el trabajador/a.

c) 5 días por traslado de domicilio.

d) 2 días de asuntos propios, fraccionable en horas. Estos deberán solicitarse con una antelación de 48 horas, no suponiendo un perjuicio para la organización del trabajo.

e) Para los demás supuestos en que pueda disfrutarse de permiso retribuido se estará a lo previsto en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos retribuidos indicados podrán ampliarse en un día si el supuesto de hecho se produce fuera del marco insular.

2.- Se podrá solicitar fraccionados hasta tres veces a año de un permiso total no retribuido, de hasta 30 días para atender asuntos propios, justificados ante la empresa, quien lo concederá siempre que las necesidades del servicio no lo impidan.

El permiso especial por asuntos propios se asimilará a la situación de suspensión temporal del contrato de trabajo, con la finalidad de que si la empresa por razones productivas, se ve obligada a cubrir la plaza, le pueda realizar mediante contratos de interinidad.

Artículo 22.- Excedencias.

1.- Para todo cuando se relacione con las mismas se estará a lo previsto en el Art. 46 y 21 de Estatuto de los Trabajadores.

2.- No obstante lo anterior, la empresa garantiza la inmediata reincorporación del trabajador, siempre que la excedencia haya tenido una duración no superior a dos años y haya solicitado la reincorporación fehaciente con un mes de antelación, al menos, a la fecha en que ésta deba producirse.

3.- Para las excedencias especiales de los números 1 y 4 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta que las responsabilidades sindicales se estructurarán a nivel insular o superior y los cargos públicos se concretan en Ayuntamientos, Cabildos, Gobierno y Parlamento de la Comunidad Autónoma y Cortes Generales, Organismos Europeos e Internacionales.

Artículo 23.- Enfermedad de padre, cónyuge, convivientes acreditados, hijos y personas legalmente a cargo de la persona trabajadora.

Los/as trabajadores/as fijos en plantilla tendrán derecho a una excedencia voluntaria en los casos precisados, por el tiempo necesario, previa y debida justificación, reincorporándose a la terminación de la situación que motivó la excedencia. Los excedentes podrán ser sustituidos por trabajadores/as interinos/as.

Artículo 24.- Seguro de vida y accidente.

La empresa concertará una póliza colectiva de Seguro de Vida y Accidente que cubra al personal afectado por el Convenio, según las contingencias y cuantías siguientes:

a) Fallecimiento por cualquier causa: 12.750 €.

b) Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Gran Invalidez: 12.750 €.

Artículo 25.- Seguro de responsabilidad civil.

1.- Mercatenerife S.A. concertará una póliza de responsabilidad civil, al objeto de garantizar la responsabilidad que conforme a derecho pueda afectar al personal por los daños y perjuicios ocasionados a terceros, cuya cobertura mínima debe incluir la responsabilidad derivada de:

a) La actividad del personal en cualquier tipo de actos, con independencia de que estos formen o no parte del marco normal de las actividades de Mercatenerife, S.A., organizados, patrocinados o programados por la propia empresa o por tercero.

b) La utilización de aparatos propios de la actividad.

c) La actividad de los/as trabajadores/as a título personal, siempre que se deba a actuaciones profesionales dependiente de la empresa.

d) El uso de vehículos de Mercatenerife, S.A., o particular, cuando se utilice en el desempeño de tareas laborales, siempre que éste cuente con el preceptivo seguro obligatorio, todo ello respecto de cualquier exceso o diferencia en límites con la póliza de seguro obligatorio.

2.- Quedan excluidas de lo dispuesto en el párrafo anterior las cantidades de dinero que por resolución Judicial Administrativa o Gubernativa, deban abonar los/as trabajadores/as al servicio de la Administración en concepto de sanción pecuniaria impuesta por delito, falta o infracción reglamentaria.

3.- Las cantidades máximas de dicha póliza serán de 1.275.000,00 € por siniestro para el conjunto de daños personales y materiales, estableciéndose los siguientes sublímites:

- Responsabilidad civil patronal: 63.750,00 € por víctima, con límite de 1.275.000 € por siniestro y año de seguro.

Artículo 26.- Horas extraordinarias.

1. La iniciativa para trabajar horas extraordinarias será de la empresa y de libre aceptación por el trabajador/a, salvo supuesto de prevención o repa-

cción de siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Cada hora o fracción que realice sobre la jornada ordinaria se abonará con incremento del 75% del salario base más la antigüedad, más el prorrateo de las pagas extraordinarias.

3. El número de las horas extras no será superior de 80 al año, por trabajador/a, comprometiéndose la empresa a crear aquellos puestos de trabajo que sean necesarios para absorber el exceso de las realizadas sobre el límite indicado.

Artículo 27.- Ayuda por matrimonio.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio o constituyan pareja de hecho durante la vigencia de su contrato laboral y cuenten con la antigüedad de seis meses como fijos de plantilla, recibirán en concepto de ayuda al matrimonio por una sola vez, la cantidad de 275,00 €.

Artículo 28.- Pagas extraordinarias y de objetivos.

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a cuatro pagas extraordinarias, cuyos importes serán: Salario Base más Antigüedad, que serán abonadas los días quince de los meses de marzo, junio, septiembre, diciembre.

Así mismo, se establece una paga, denominada Paga de Objetivos, cuya percepción queda condicionada a que se alcancen los objetivos que anualmente establezca la empresa. En la composición de dicha paga un 80%, al menos, estará condicionada a la consecución de objetivos globales que fomenten el espíritu de trabajo en equipo y logro conjunto de los mismos, siendo el porcentaje restante de consecución individual o departamental que fomenten el espíritu de superación de la persona, en la empresa.

Artículo 29.- Préstamos.

1. Se establece un préstamo individual amortizable con cargo al salario mensual sin interés y por un plazo de devolución máximo de 24 meses. El importe máximo que podrá solicitar el trabajador/a por este concepto estará relacionado a su retribución y antigüedad. Se establece la cuantía máxima a una mensualidad por año trabajado con un máximo de 3. Se entiende mensualidad como la suma de Salario Base más Antigüedad.

2. La solicitud deberá ser dirigida a la gerencia de la empresa que firmará su conformidad.

3. Para su concesión será necesario cancelar el saldo pendiente de anterior préstamo que figurase en vigor y que se solicite por una cantidad igual o menor a la máxima establecida.

4. Este artículo será de aplicación siempre y cuando la situación financiera de la empresa lo permita.

Artículo 30.- Incapacidad temporal.

Mercatenerife S.A. complementará hasta alcanzar el 100% de las retribuciones de los/as trabajadores/as, incluidos todos los conceptos, en los supuestos de incapacidad temporal, y riesgo durante el embarazo, desde el primer día de la baja médica.

Artículo 31.- Antigüedad.

La acumulación de los incrementos por año de servicio en la empresa durante la vigencia de este Convenio, será a razón de trienios al 5% sobre el Salario Base, con un máximo de 12 trienios cualquiera que sean los años perfeccionados.

Su devengo se producirá a partir del día 1 de Enero de aquellos años en los que cumplan periodos de tres años de servicios, abonándose desde este mes.

Artículo 32.- Plus de nocturnidad.

1. Para las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se mantiene el complemento retributivo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria trabajada, calculada según el cociente que resulte de dividir la retribución anual de cada trabajador/a entre 1.715 horas anuales para el personal de servicios.

2. Cuando el tiempo de trabajo en el periodo indicado sea superior a cuatro horas, el plus de nocturnidad se aplicará a la jornada completa, si fuese inferior, la parte proporcional correspondiente.

Artículo 33.- Plus de festivos.

1. Para las horas trabajadas los días festivos no dominicales, que superen el número de 4 horas, se establece el complemento retributivo del 50 % sobre el valor de la hora ordinaria trabajada, calculada según el cociente que resulte de dividir la retribución

anual de cada trabajador/a entre 1.715 horas anuales para el personal de servicios, aplicándose a la jornada completa.

2.

Artículo 34.- Plus de mantenimiento y plus tóxico penoso.

1. El personal de mantenimiento percibirá en concepto de Plus de Mantenimiento la cuantía estipulada en el Anexo, en las doce pagas ordinarias.

2. Los/as técnicos/as de mantenimiento percibirán en concepto de Plus Tóxico-Penoso la cuantía estipulada en el Anexo, en las doce pagas ordinarias.

Artículo 35.- Fondo de quebranto.

Se crea un fondo de 700 € para todo el personal de plantilla que cubrirá hasta donde alcance, las faltas de dinero de las tareas de cobro.

Artículo 36.- Plus de Coordinación de Limpieza.

Este complemento de puesto de trabajo, tiene el objeto de compensar la responsabilidad que conlleva la coordinación de la limpieza. Esta tarea, llevada a cabo por el coordinador de limpieza, es de gran trascendencia y exige de un control permanente, que viene impuesto por la propia actividad a la que se dedica esta empresa. Con este fin, se abonará la cuantía estipulada en el Anexo, en las doce pagas ordinarias.

Artículo 37.- Bolsa de vacaciones.

Los/as trabajadores/as percibirán al comienzo de sus vacaciones, en concepto de ayuda para el disfrute de las mismas, las cantidades que se reflejan en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 38.- Ayuda a los estudios.

1. Se establece un subsidio de estudios para el personal con una antigüedad de al menos 12 meses de las siguientes cuantías:

• E.G.B., Graduado Escolar o equivalente:	100,00 €
• B.U.P., C.O.U. o equivalente:	125,00 €

• Escuelas Técnicas o Diplomaturas:	250,00 €
• Licenciaturas:	300,00 €

• Cursos de especialización y post-grado: Si se considerase acorde con la actividad de la empresa, se subsidiará el coste real de la matrícula con un máximo de: 300,00 €

2. Los preceptores de las citadas ayudas deberán acreditar ante la Empresa, tanto las tasas por matrícula como el aprovechamiento de los cursos. Estas cantidades serán abonadas en un solo plazo por curso.

Artículo 39.- De las minusvalías.

Se crea un fondo de 525,00 €, anuales como complemento de la Seguridad Social, para el personal con hijos/as con discapacidad, quienes accederán en razón a los mismos proporcionalmente a su número. El devengo de la cantidad resultante será mensual y no tendrá reflejo en las pagas extraordinarias. La minusvalía se acreditará por certificación del correspondiente servicio de la Seguridad Social que abone las ayudas.

Artículo 40.- Ropa de trabajo.

A los/as trabajadores/as que procedan se les proveerá de las prendas de trabajo que resulten necesarias para la específica labor que desarrollen, debiendo procurar la empresa la adecuación de las mismas a las funciones que lo requieran, bajo criterios de funcionalidad y estética. Se entregarán dos mudas completas, correspondiendo su mantenimiento y limpieza al poseedor.

Artículo 41.- De la jubilación.

La edad de jubilación será la establecida según la normativa vigente.

Aquellos que voluntariamente optasen por la jubilación anticipada, percibirán en tal caso, siempre que tuviesen una vinculación con la empresa de al menos diez años, las siguientes cantidades:

A los 65 años	4 mensualidades
A los 64 años	5 mensualidades
A los 63 años	5,5 mensualidades
A los 62 años	6 mensualidades
A los 61 años	6,5 mensualidades

A los 60 años 7 mensualidades

Artículo 42.- Derecho de reserva.

Con independencia de lo indicado por el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as que sufran privación de libertad por delitos no dolosos sin relación con el giro de la empresa, serán readmitidos, si así lo solicitasen en plazo de 30 días, una vez cumplida la condena. El tiempo de privatización de libertad no computará a ningún efecto.

Artículo 43.- Seguridad y salud laboral.

Las partes firmantes, reconociendo su gran importancia, acuerdan conceder primacía en la actuación cotidiana a proteger a los/as trabajadores/as de los riesgos en la ejecución de sus trabajos.

Guiarán sus actuaciones por el contenido de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normas de desarrollo, correspondiendo de su cotidiana disponibilidad y contenido.

Artículo 44.- De los sindicatos.

1. Las partes contratantes se comprometen en todo momento a acatar y desarrollar en lo posible, La Ley Orgánica de Libertad Sindical como marco inexcusable de la actuación de los sindicatos.

2. Singularmente se favorecerá el derecho de reunión en el seno de la empresa, dentro de la jornada laboral, teniendo como única condición, el preaviso con 24 horas de antelación.

3. Se respetarán las 15 horas mensuales retribuidas del Delegado de Personal para su labor correspondiente.

4. Se favorecerá el derecho de información, facilitando ésta dentro de la jornada a realizar por el Delegado de Personal. Asimismo suministrará sin

dilación, cuanta información no confidencial le sea solicitada por éste.

5. Se considerará horas trabajadas las invertidas por los representantes, en negociación de Convenio, reuniones de la Comisión Paritaria y asistencia a reuniones programadas por la empresa.

6. Se facilitará la distribución de publicaciones sindicales, la disponibilidad de un local de reunión y la tenencia de un decoroso tablón de anuncios.

7. Se descontará la cuota sindical de aquellos/as trabajadores/as que así lo soliciten.

8. En todo caso respetarán escrupulosamente los derechos y garantías que contemplan el Estatuto de los Trabajadores y Legislación complementaria.

Artículo 45.- Condiciones económicas.

Para los años 2013, 2014 y 2015 será de aplicación el I.P.C. previsto con cláusula de revisión, estableciéndose en el Anexo de este Convenio, las retribuciones ya calculadas del año 2013, siempre y cuando, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio y la disposición normativa aplicable a Mercatenerife como Sociedad Mercantil Pública, lo permita.

Disposición final.- Igualdad de género.

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de conformidad con lo establecido en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. No obstante, se deberá adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma en que determine la legislación laboral. Para ello, y durante el primer año de vigencia de este convenio, las partes se comprometen a elaborar y poner en práctica un plan de igualdad.

ANEXO**1.- Tabla Salarial Año 2013**

GRUPO I	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Tóx.Pen.	Plus Mantenim.
Jefe/a Administración	1.721,26				
Jefe/a de Explotación		49,23	90,06		
	1.721,26	49,23	90,06		
GRUPO II					
Encargado/a de Servicios	1.112,92		90,06		
Encargado/a de Mtnto.	1.112,92	49,23	90,06		33,32
GRUPO III					
Técnico/a Agrícola	884,82		90,06		
Administrativo/a	884,82	49,23	90,06		
Oficial Mantenimiento	884,82		90,06	145,50	33,32
GRUPO IV					
Auxiliar Administrativo/a	783,34		90,06		
Auxiliar Agrícola	783,34		90,06		
Auxiliar de Servicios	783,34		90,06		
Auxiliar de Mtnto.	783,34		90,06		
Limpiador/a	783,34	24,62	90,06		

2.- Pagas extras:

Se abonarán a razón de Salario Base, Antigüedad.

3.- Plus de Calidad y Medio Ambiente:

Se abona a los responsables de Calidad y Gestión Medioambiental la cuantía de 467,06 €.

4.- Plus de Limpieza:

Se abona al responsable de coordinar las tareas de Limpieza la cuantía de 234,24€.

5.- Bolsa de Vacaciones:

Se abonará en la cuantía de 876.94€ coincidiendo con el inicio de las vacaciones.

6.- Cláusula de Revisión Salarial.

Si el IPC real nacional a 31 de Diciembre de cada año hubiera sido superior al previsto, se llevará a cabo una revisión salarial en la cuantía equivalente a dicho exceso, abonando la empresa, en su caso, los atrasos correspondientes, lo más tarde en la nómina de febrero siguiente