

Titular: Alemany Carrió, Margarita
Suplente: Barceló Ruiz-Velasco, María'

Tiene que decir:

'Vocales:

- Primero. Designado por sorteo entre los funcionarios de carrera del Servicio de Salud de las Islas Baleares, especialidad de Subinspección Sanitaria.

Titular: González Fernández, María Amparo

Suplente: López Clemente, María Pilar'

Donde dice:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Suplente: Díaz Bernal, Inmaculada (CEMSATSE)'

Ha de decir:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Suplente: Fernández Massanet, Catalina (CEMSATSE)'

8. Rectificar los errores detectados en el Anexo II de la Resolución del consejero de Interior de 18 de enero de 2005, por la cual se convocan pruebas selectivas y se aprueban los temarios para ingresar en el cuerpo de ayudantes facultativos, escala de educadores infantiles de la administración especial de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 8 de febrero) y ordenar la publicación.

Dónde dice:

'Vocales:

- Segundo. Designado por sorteo de entre los funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria con la especialidad de Intervención Sociocomunitaria o funcionarios de carrera del Cuerpo de profesores técnicos de formación profesional con la especialidad de Servicios a la comunidad:

Titular:

Suplente:'

Tiene que decir:

'Vocales:

- Segundo. Designado por sorteo de entre los funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria con la especialidad de Intervención sociocomunitaria o funcionarios de carrera del Cuerpo de profesores técnicos de formación profesional con la especialidad de Servicios a la comunidad:

Titular: Poquet Carbonell, Margalida

Suplente: Vadell Hernández, Sebastiana'

9. Rectificar los errores detectados en el Anexo II de la Resolución del consejero de Interior de 18 de enero de 2005, por la cual se convocan pruebas selectivas y se aprueban los temarios para ingresar en el cuerpo de ayudantes facultativos de la administración especial de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 8 de febrero) y ordenar su publicación

Dónde dice:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: CEMSATSE

Suplente: CEMSATSE'

Ha de decir:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: CEMSATSE: José A. Gómez Martí

Suplente: CEMSATSE: Juan Antonio Parra Romero'

10. Rectificar los errores detectados en el Anexo II de la Resolución del consejero de Interior de 21 de febrero de 2005, por la cual se convocan pruebas selectivas y se aprueban los temarios para ingresar en el cuerpo de ayudantes facultativos, escala de agentes de medio ambiente, de la administración especial de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 40, de 10 de marzo) y ordenar su publicación

Dónde dice:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: UGT
Suplente: UGT'

Ha de decir:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: UGT: Jorge Ribas Cid

Suplente: UGT: Margarita Bares Moreno'

Dónde dice:

'Vocales:

- Segundo. Designado por sorteo de entre los funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria con título de graduado en educación secundaria, técnico de grado medio en formación profesional o equivalente.

Titular: Pastor Gracia, María Elena

Suplente: Riera Munera, Francisco'

Ha de decir:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por sorteo de entre los funcionarios de carrera del Cuerpo Facultativo Superior, Especialidad Biólogo, de la Administración Especial de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Titular: Pastor Gracia, María Elena

Suplente: Riera Munera, Francisco'

11. Rectificar los errores detectados en el Anexo II de la Resolución del Consejero de Interior de 19 de enero de 2005, por la cual se convocan pruebas selectivas y se aprueban los temarios para ingresar en el cuerpo de auxiliares facultativos de la administración especial de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 21, de 8 de febrero) y ordenar su publicación.

Donde dice:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: CCOO

Suplente: CCOO'

Ha de decir:

'Vocales:

- Cuarto. Designado por las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa General de Negociación.

Titular: CCOO: Francisco González Medina

Suplente: CCOO: José Antonio Agudo Briz'

12. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se pueden interponer: recurso potestativo de reposición ante el consejero de Interior, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la publicación, de acuerdo con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común; o recurso contencioso administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la publicación, de acuerdo con los artículos 8.2 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Marratxí, 15 de abril de 2005

El consejero de Interior
José María Rodríguez Barberá

— o —

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 7663

Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 15-04-2005, por la que se hace público el Convenio Colectivo de la Empresa 'MERCAPALMA, S.A.'

Referencia: DGT/JP/mmm

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos

Expediente: CC_'TA' 126 (Libro 2, asiento 21)

Código del convenio: 0700922.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa 'MERCAPALMA, S.A.', suscrito en fecha 29-03-2005 y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 15 de abril de 2005

La Directora General de Trabajo
Margalida G. Pizà Ginard

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA
MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE
PALMA DE MALLORCA, S.A.
MERCAPALMA, S.A.**

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo preliminar

El presente Convenio colectivo ha sido negociado y suscrito por los delegados de personal y la Dirección de la empresa, a tenor de lo dispuesto en el Artículo 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1.- Ámbito Territorial

Los preceptos de este Convenio regulan las relaciones laborales concertadas entre la empresa y el personal que preste sus servicios en las distintas áreas y secciones que conforman la Unidad Alimentaria de dicha empresa, en la ciudad de Palma de Mallorca.

Artículo 2.- Ámbito personal

Se aplica este Convenio a todos los trabajadores que integran la plantilla de MERCAPALMA, S.A. o puedan integrarla en el transcurso de su vigencia, cualquiera que sea la duración o modalidad de su contrato y su clasificación profesional, según lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio tiene una duración de cinco años iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2004 y terminándolos el día 31 de Diciembre de 2008.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse por escrito por cualquiera de las partes en el plazo de un mes.

En el supuesto de no mediar denuncia en el plazo antes señalado, se entenderá prorrogado por años naturales de forma automática, sin perjuicio de proceder a la revisión de los conceptos salariales del mismo.

Artículo 4.- Efectos

El presente Convenio obliga, como ley entre partes, a sus firmantes a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

Artículo 5.- Unidad e Indivisibilidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto sino que, a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Si por Resolución Administrativa o Sentencia Judicial se modificasen algunas cláusulas de este Convenio quedará todo él invalidado, debiéndose renegociar la totalidad de su contenido, salvo las que se produzcan por una norma de rango superior.

Artículo 6.- Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en este acuerdo compensarán y absorberán todas las existentes al momento de entrada en vigor del presente Convenio, cualesquiera que sean la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación.

Solo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos o retribuciones.

Quedan exceptuados de la compensación y absorción las indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social, en régimen de pago delegado.

Las retribuciones del personal de MERCAPALMA, S.A. están integradas única y exclusivamente por los conceptos salariales que se detallan en el cuerpo del Convenio y sus anexos, a excepción de aquellos que voluntariamente conceda el Consejo de Administración, que en ningún caso serán consolidables a efectos de retribución y no estarán incluidos en el presente convenio.

Artículo 7.- Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales entre la empresa y el trabajador, vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio, siempre y cuando excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y cómputo anual.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Competencia de la Dirección

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las áreas o secciones de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 9.- Movilidad y Polivalencia

Dentro de la Organización del trabajo, la Dirección de la empresa podrá efectuar cambios de puestos de trabajo dentro de cada área o sección, cuando sea necesario para la buena marcha de la organización sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Al ser facultad de la Dirección decidir estos cambios, los llevará a cabo respetando el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, así como el nivel del grupo profesional y la remuneración económica del personal afectado. La Dirección dará cuenta de los cambios al Comité de empresa o delegados de personal con al menos 48 horas de antelación.

Se excluyen del caso de fuerza mayor las vacaciones debidamente programadas.

La Empresa en éste momento y sin perjuicio de que en un futuro por necesidades de servicio pudiese proceder a su ampliación, respetando las categorías recogidas en este convenio, está constituida orgánicamente por tres áreas: administración, servicios y mercado dentro de las cuales están incluidas cinco secciones (administración, portería y vigilancia accesos, mantenimiento, limpieza y mercado y calidad).

CAPITULO III - CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 10.- Personal

1) El personal de MERCAPALMA, S.A. queda encuadrado en algunos de los siguientes grupos profesionales:

- Directores
- Subdirectores
- Administrativos
- Obreros y subalternos de servicios

2) La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional.

Artículo 11.- Definición de Categorías

Categorías profesionales:

1 – Personal de Dirección y Administración. Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación y experiencia necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

DIRECTOR DE ÁREA. Es la persona que por su preparación, experiencia profesional, reconocida competencia y práctica en todas o algunas de las fases del proceso productivo o servicios de la empresa, asume la responsabilidad y dirección del área que tiene encomendada y ejerce funciones de carácter ejecutivo o técnico especializado, integran esta categoría con denominación específica del puesto de trabajo, según el área que tengan asignada: el Director de Administración, el Director de Mercado, el Director de Servicios, o cualquier otra dirección que en un futuro pudiese crearse con el fin de dirigir una nueva área.

SUBDIRECTOR DE ÁREA – Es la persona que por su preparación, experiencia profesional y práctica en todas o algunas de las fases del proceso productivo o servicios de la empresa, es responsable de desarrollar las instrucciones y funciones de carácter ejecutivo que le encomiende el Director de Área,

con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes.

JEFE DE MERCADO. Es la persona que con la debida preparación y aptitud, con o sin empleados a sus órdenes, es responsable de ejecutar todas aquellas acciones comerciales que le fije la dirección de la empresa, dinamizar los mercados, vigilar por el cumplimiento de los reglamentos, controlar y evaluar los servicios que presta la empresa a sus clientes.

JEFE SECCIÓN ADMINISTRATIVA. Es la persona que a las órdenes del Director de Administración o persona que lo supla en sus funciones, dirige la Administración de la empresa, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Quedan asimilados a esta categoría los contables que con responsabilidad llevan la contabilidad de la empresa.

SECRETARIA DE DIRECCIÓN. Es la persona que a las órdenes directas de un director, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, maneja archivos, etc.

OFICIAL PRIMERA ESPECIAL ADMINISTRATIVO. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes tiene a su cargo un servicio determinado, conociendo con profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculo de las mismas, cálculos de estadísticas, llevar libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y seguridad social. Las funciones indicadas las ejerce con cierta autonomía.

OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIVO. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo un servicio determinado, conociendo en profundidad los siguientes trabajos: facturas y cálculo de las mismas; cálculos de estadísticas; llevar libros de cuentas corrientes, diario, mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculo de las nóminas de salarios, sueldos y seguridad social.

OFICIAL DE SEGUNDA ADMINISTRATIVO. Es la persona mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al Oficial de Primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para Oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría los taquimecanógrafos que tomen al dictado, en castellano o catalán, cien palabras por minuto, transcribiendo correctamente a máquina en diez.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO. Es la persona mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como las del cálculo y confección de facturas, pasar datos en las nóminas y libro de cuentas corrientes auxiliares, confecciona recibos, letras de cambio y trabajos de este orden. En esta categoría se incluyen al auxiliar de caja y al mecanógrafo. Asimismo se incluyen los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

PROGRAMADOR-OPERADOR. Es la persona que domina las técnicas y los lenguajes de codificación propias del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados. Asimilado a Oficial de primera administrativo.

2 - Personal de servicios. Este grupo profesional comprende a aquellos trabajadores que, con la formación y experiencia necesaria, realizan los trabajos típicos de su especialidad, sean éstos principales o auxiliares y llevándolos a cabo con iniciativa, responsabilidad y rendimiento, de acuerdo con su categoría.

JEFE DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS. Es la persona que con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de varias secciones del área de servicios, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quién hará cumplir el trabajo que se le encomiende siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

OFICIAL 1ª PINTOR. Es la persona capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer e interpretar planos y croquis, esquemas decorativos y especificaciones de trabajo de pintura al temple, al óleo y esmaltes sobre hierro, madera, enlucido o estuco y realiza las labores de preparar las pinturas y aprestos más adecuados con arreglo al estado de la superficie que ha de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar, rebajar y pomizar; lavar, pintar, pulir en lienzo o imitando madera u otros materiales; foletear, barnizar a brocha o muñequilla; patinar, dorar y pintar letreros.

OFICIAL 2ª PINTOR. Es la persona capacitado en todas las operaciones siguientes: leer especificaciones de trabajo de pintura al temple, esmalte sobre hierro, madera, realizar las labores de preparar las pinturas y aprestos mas adecuados con las superficies que han de pintarse y a los colores finalmente requeridos; aprestar, trabajar y panizar, así como barnizar a brocha.

OFICIAL 1ª ALBAÑIL. Es la persona capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: leer planos o croquis de obras de fábrica, replantearlos sobre el terreno y, de acuerdo con ellos, construir con ladrillos ordinarios o refractarios, y en sus distintas clases formas, macizos, muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento de hueso; mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, correr molduras y hacer tirolesas y demás decoraciones corrientes, así como revestir pisos y paredes con baldosas y azulejos, tuberías o piezas de máquinas con productos de sientos y similares.

OFICIAL 2ª ALBAÑIL. Es la persona capacitado en todas las operaciones y cometidos siguientes: construir con ladrillos ordinarios y refractarios, y en sus distintas clases y formas, macizos, muros, paredes o tabiques utilizando cargas de mortero admisibles y, cuando fuera menester, con labrado de los ladrillos para su perfecto asiento a hueso; mastrar, revocar, blanquear, lucir, enlatar, revestir pisos y paredes con baldosas y azulejos.

SUPERVISOR. Es la persona que tiene como misión las funciones de custodia de las instalaciones de la empresa, y supervisión de sus condiciones de uso y conservación, así como el cumplimiento por parte de los usuarios de las normas que rigen en la unidad alimentaria, en especial los horarios, limpieza y aparcamientos. Poner en conocimiento de la policía y de la dirección cualquier incidente que pueda atentar contra la seguridad de las personas y los bienes, informar a los usuarios de las medidas de seguridad, redactar los informes o denuncias sobre incidencias observadas, entregar comunicaciones, sanciones y demás documentos cursados por la empresa.

PORTERO O SERENO. Es la persona que tiene como misión prioritaria funciones de custodia y vigilancia, cuidado, principalmente, de los accesos a la Unidad, especialmente de personas extrañas a la empresa. Controlará la lectura de las temperaturas de cámaras frigoríficas, pesaje y hojas de entrada.

LIMPIADOR/A. Es la persona encargado de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

MOZO ESPECIALIZADO. Es la persona encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, prestando la atención necesaria en cada caso.

OFICIAL 2ª LIMPIEZA. Es la persona que bajo las ordenes de un encargado, realiza funciones de cierta responsabilidad, de limpieza de la Unidad, conduce o maneja la maquinaria adecuada para tales funciones pudiendo trabajar en equipo o individualmente.

MOZO. Es la persona encargado de ejecutar predominantemente labores para cuya realización se requiere la aportación de su esfuerzo físico, una práctica operaria sencilla, prestando la atención necesaria en cada caso.

CAPITULO IV - INGRESOS, ASCENSOS Y CESES

Artículo 12.- Ingresos

El personal de esta empresa, de nuevo ingreso, está contratado bajo cualquiera de las formas y condiciones de contratación establecidas en este convenio según las conveniencias y necesidades de la sociedad.

Dicho ingreso tendrá carácter provisional y podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para todos los trabajadores cuya contratación sea indefinida y de quince días para el resto de contrataciones.

La empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualesquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre partes.

En el supuesto de que exista en la empresa personal de categoría inferior al puesto a cubrir, la empresa comunicará a estos su intención de contratación y de haber candidatos a dicho puesto se estará a lo dispuesto en el artículo 13 de este Convenio.

En el caso de que un trabajador con contrato temporal o eventual, supere el proceso de selección para ocupar un puesto fijo, se le computará la antigüedad a partir de la fecha de la firma del primer contrato siempre y cuando existiese continuidad contractual.

La empresa podrá realizar cualquiera de las formas y condiciones de

contratación eventual y duración establecidos por la legislación laboral, si bien podrá ampliar el periodo de duración hasta doce meses siempre y cuando el personal contratado en estas condiciones no supere el 15% de la plantilla, al finalizar el periodo de doce meses, deberá someterse al correspondiente proceso de selección conforme a lo estipulado en este artículo.

El personal contratado por un periodo inferior a 12 meses no estará sujeto al proceso de selección.

Los trabajadores con contrato temporal o eventual tendrán derecho preferente a ocupar los puestos fijos que surjan en la empresa, siempre y cuando reúnan las condiciones de contratación establecidas en este Convenio.

Para cubrir plazas de nueva creación con carácter indefinido, o vacantes de las existentes, hasta la categoría de oficial 1º o inferior, se constituirá una Comisión de selección, en el supuesto que no se constituya el tribunal calificador en las mismas condiciones recogidas en el punto 2.1, apartado b) del artículo 13.

La Comisión de selección determinará el perfil del puesto a cubrir, vigilará el proceso de selección y establecerá las pruebas que considere pertinentes, acorde con las necesidades del puesto.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- Convocatoria pública.
- Selección a cargo de una entidad externa o la propia empresa mediante un tribunal calificador.
- Una vez efectuada la preselección por la entidad externa los finalistas resultantes serán entrevistados por la Comisión de selección, la cual decidirá el candidato a ocupar la plaza.

Quedan excluidas de lo establecido en el presente artículo las siguientes categorías:

- Directores de área
- Subdirectores de área
- Jefes sección administrativa y contable
- Jefe de Mantenimiento y Servicios
- Jefe de Mercado

Para cubrir plazas en estas categorías se seguirá el siguiente procedimiento:

- Convocatoria pública.
- Selección a cargo de una entidad externa.
- Se podrán presentar a las pruebas de selección trabajadores en activo de Mercapalma, S.A.
- Una vez efectuada la selección por la entidad externa, los finalistas resultantes serán entrevistados por la Dirección de la empresa, la cual decidirá el candidato a ocupar la plaza.
- En igualdad de condiciones el personal en activo de la empresa tendrá preferencia frente a cualquier otro.

Artículo 13.- Ascensos

a) Normas generales:

1.- Para el ascenso y promoción del personal, se determina como preferente la capacidad del mismo, o sea, el conjunto de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

2.- En las vacantes que se produzcan, se seguirá como principio general y ordinario para cubrir las, el combinar la capacidad y aptitud y de no haber en la empresa personal apto, se cubrirán las plazas con personal de nuevo ingreso.

b) Normas específicas:

1.- Las promociones y ascensos a efectuar, se regirán con arreglo a las normas que se exponen.

2.- Se establece como vía ordinaria para las promociones y ascensos, el concurso oposición; éste se desarrollará con arreglo a las siguientes normas:

1. Se constituirá en el seno de la empresa un tribunal calificador, compuesto por: dos vocales designados por la Dirección, uno de los cuales actuará de Presidente del mismo, y otro vocal que designará el Comité de empresa o delegados de personal de entre el personal de la empresa.

2. El tribunal tendrá en cuenta, para valorar a los aspirantes, los conocimientos profesionales, conducta laboral, y antigüedad en la empresa. La valoración de los factores que integran el concurso oposición serán fijados por el propio Tribunal, con antelación al comienzo de las pruebas a celebrar.

3. En aquellos casos que el tribunal lo considere conveniente, podrá proponer a la Dirección de la empresa que, el candidato o candidatos queden pendientes de un período de prueba de la misma duración y en iguales condiciones, en cuanto al puesto a ocupar, que el señalado para el personal de nuevo ingreso en el Estatuto de los Trabajadores.

3.- Quedan excluidas de lo establecido en el presente artículo las siguientes categorías:

- Directores de área
- Subdirectores de área
- Jefes sección administrativa y contable
- Jefe de Mantenimiento y Servicios
- Jefe de Mercado

Para cubrir plazas en estas categorías se seguirá el siguiente procedimiento:

- Convocatoria pública.
- Selección a cargo de una entidad externa.
- Se podrán presentar a las pruebas de selección trabajadores en activo de

Mercapalma, S.A.

d) Una vez efectuada la selección por la entidad externa, los finalistas resultantes serán entrevistados por la Dirección de la empresa, la cual decidirá el candidato a ocupar la plaza.

e) En igualdad de condiciones el personal en activo de la empresa tendrá preferencia frente a cualquier otro.

Artículo 14.- Ceses

Los trabajadores de la empresa que deseen cesar voluntariamente al servicio de la misma, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo: 1 mes
- Personal Administrativo: 15 días
- Personal de servicios: 8 días

Artículo 15.- Cursillos

Todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar el acceso a los cursillos que organice o contrate la Dirección. De tales cursillos se dará publicidad necesaria. En caso de que por necesidades de la empresa, fuese necesario colocar un trabajador en otro puesto distinto, la empresa correrá con todos los gastos de reciclaje (cursillos, prácticas, etc.).

CAPITULO V - JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 16.- Duración

1º.- La duración máxima de la jornada de trabajo para el personal de MERCAPALMA, S.A. será de 37 horas y 30 minutos de presencia semanales y 35 horas efectivas de trabajo.

La diferencia entre horas de presencia y efectivas corresponde a los treinta minutos para el bocadillo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada anual será generalmente de 1.712 horas, cuyos salarios anuales son los que aparecen en los anexos.

2º.- Los trabajadores se aplicarán en una mayor eficacia y flexibilidad de cara a que la reducción de jornada implique el mínimo coste a la empresa. Asimismo la empresa podrá reestructurar el horario de turnos, siempre acorde a la jornada y con el menor coste posible.

3º.- Se establece una flexibilidad de jornada de hasta 2 horas semanales, que se podrán realizar en uno o dos días, pero en ningún caso en días festivos. Su compensación se realizará de mutuo acuerdo, en caso contrario se compensará automáticamente el mismo día de la semana siguiente. En caso de que el Gobierno procediese a la reducción de jornada, se reduciría esta flexibilidad en el mismo porcentaje.

Artículo 17.- Horas extraordinarias

Por lo que se refiere a este concepto se estará a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Ley 1/86 y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, sin perjuicio de que ambas partes acuerden que las horas extraordinarias que un trabajador realice se compensarán en tiempo libre, en cuyo caso el trabajador disfrutará de dos horas por cada hora trabajada y siempre al inicio o final de la jornada ordinaria.

La Dirección dará cuenta, mensualmente, al Comité de empresa o delegados de personal de las horas extras que se realicen en la empresa.

Módulo cálculo horas extras:

Laborable	Festivo
(Salario Base).16	precio hora extra laborable .1,25
<u>12</u> .1,75 = precio hora	= precio hora extra festivo
156 horas	extra laborable

Artículo 18.- Descanso semanal

En esta materia se estará a lo que establezca la normativa laboral vigente.

Artículo 19.- Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período anual de vacaciones de 30 días naturales retribuidos y de 31 días a partir del 2006, a razón del salario real que cada uno viniese percibiendo; los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un mínimo de 15 días y de 16 días a partir del 2006 durante los meses de verano, es decir dentro del período comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre, ambos inclusive y los 15 días restantes en cualquier otra época del año. A tal efecto se confeccionará a principio de cada año un calendario de vacaciones con la conformidad de los delegados de personal o Comité de empresa y la Dirección de Mercapalma.

En el supuesto de que por cuestiones no imputables al trabajador, éste no disfrutase de los 15 días o 16 días a partir del 2006 en los meses de verano, en lugar de los 30 o 31 días al año, tendría derecho al disfrute de 45 días al año retribuidos en la misma forma.

El período vacacional quedará interrumpido en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica que suponga internamiento en clínica u hos-

pital. Al efecto de computar el período de interrupción la empresa solicitará el correspondiente justificante de entrada y salida.

CAPITULO VI – LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Sección Primera - LICENCIAS

Artículo 20.- Licencias retribuidas

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio. Dicha licencia podrá ser acumulada al período vacacional.

b) Dos días laborales en los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de cónyuge o compañero/a con el que conviva habitualmente y se acredite documentalmente (libro de familia, certificado de empadronamiento, etc.), hijos, padres, nietos, abuelos, hermanos o cualquier otro familiar que conviva y este a cargo del trabajador y tenga dependencia económica de éste.

Tres días por enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento en clínica de cónyuge o compañero/a (siempre que reúna las condiciones expuestas en el párrafo anterior), hijos, padres, abuelos o cualquier otro familiar (siempre que reúna las condiciones expuestas en el párrafo anterior), o el tiempo preciso que no supere este período, previa certificación médica, en el caso de que sea imprescindible estar en su casa para poder prestar atención postoperatoria. Por todo ello en el justificante de ingreso clínico deberá constar la fecha de entrada y la de salida.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la isla, los plazos se prolongarán dos días.

c) Dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable en los casos de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto del Trabajador.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Los trabajadores o trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al comienzo y al final de la jornada, con la misma finalidad. La empresa podrá solicitar la debida justificación.

f) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

g) Licencia por estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que los trabajadores soliciten por estudios, mejoras o perfeccionamiento profesionales, sin que puedan exceder de 6 horas semanales y con tal de que se justifique documentalmente la asistencia a clase o cursos, cuyo horario no pueda hacerse compatible con el horario de trabajo, así como el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales.

Para tener derecho a esta excedencia, que será remunerada, es necesaria la obtención del aprovechamiento medio en dichos estudios.

h) 1 día para matrimonio de padres, hijos o hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador tuviese que desplazarse fuera de la isla, el plazo será de dos días.

Sección Segunda - EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa.

Artículo 22.- Excedencia forzosa

Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo de la misma en concepto de antigüedad. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite las asistencia al trabajo.

Artículo 23.- Excedencia por motivo sindical

Esta excedencia se concederá por la empresa a los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el

ejercicio de su cargo representativo. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo del tiempo de la misma en concepto de antigüedad.

Artículo 24.- Cargo público o función sindical

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Artículo 25.- Procedimiento para la reincorporación.

El trabajador solicitará por escrito dirigido a la empresa su reincorporación. Si dejara transcurrir el plazo establecido en el párrafo anterior sin reincorporarse a su puesto de trabajo, quedará resuelto, automáticamente, su contrato por voluntad propia.

CAPITULO VII - RETRIBUCIONES

Artículo 26.-

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan un incremento sobre todos los conceptos salariales de IPC real (estatal) para cada año.

Los salarios pactados en este convenio se han fijado por unidad de tiempo, atendiendo a la jornada de trabajo establecida y al rendimiento normal o mínimo exigible, que deberá alcanzarse en todas las horas de trabajo y en procedimiento total.

Los conceptos retributivos son los siguientes:

A) Salario Base - Es el que se especifica en las tablas anexas de este convenio, para cada una de las categorías, en cómputo mensual y anual.

B) Antigüedad - Los trabajadores a los que afecte el presente convenio devengarán, desde la fecha de su ingreso en la empresa, un aumento por años de servicios consistente en trienios de 44,92 euros, iguales para todas las categorías. Dicho trienio se abonará a partir del mes en que se cumpla el mismo.

C) Plus de trabajos especiales.

c.1. Portería - Son las percepciones que reciben los trabajadores de esta sección en concepto de coordinación y control de tareas encomendadas, que fijará la empresa según las necesidades y servicios que ambas partes acuerden. Los trabajadores que pudieran acogerse al sistema actual de guardias en portería percibirán una retribución de 94,25 euros por día de guardia. Esta cantidad compensa en el conjunto del año las festividades, las jornadas especiales en caso de que el domingo coincida con una festividad y las nocturnidades si las hubiese. En el caso de que un trabajador de esta sección efectuase parte de su jornada en domingo o festivo se le aplicaría la parte proporcional de este plus. Asimismo se establece un plus de compensación horaria, valorado al coste de hora normal, que percibirán los porteros, a excepción de aquellos que no realizan la jornada anual completa, que en este caso no lo percibirán ya que lo compensan en tiempo libre.

c.2. Mantenimiento - Son las percepciones que reciben los trabajadores de esta sección en concepto de una polivalencia extensiva a otras secciones.

c.3. Administración - Son las percepciones que reciben los trabajadores de esta sección en concepto de dedicación o calidad.

D) Pagas Extraordinarias - Los trabajadores de la empresa afectados por el presente convenio, percibirán cuatro pagas extraordinarias a razón de salario base más antigüedad, que se abonarán, los meses de marzo, junio, septiembre y el 15 de diciembre.

La paga de marzo quedará devengada el año anterior al ejercicio de su percepción.

La implantación de la paga de septiembre se realizará de manera escalonada y a partes iguales (un 20% cada año) en el período 2004-2008.

E) Ayuda por jubilación - La empresa satisfará a los trabajadores que se jubilen, las siguientes ayudas:

a los 60 años: 12 mensualidades

a los 61 años: 11 mensualidades

a los 62 años: 10 mensualidades

a los 63 años: 9 mensualidades

a los 64 años: 8 mensualidades

a los 65 años: 6 mensualidades

Para tener derecho a estas ayudas, será necesario que el trabajador lleve, como mínimo, 5 años en la empresa.

El trabajador que, a solicitud de la empresa, continúe prestando servicios después de los 65 años, conservará el derecho a percibir las 6 mensualidades que se conceden al que solicita la jubilación a los 65 años.

No se computará, a efectos de esta ayuda, el prorrateo de las pagas extras.

A partir del 15 de Noviembre de 2002, de acuerdo a la legislación vigente, Mercapalma, S.A. exteriorizó esta prestación con una entidad aseguradora. En el supuesto que hubiese una diferencia, Mercapalma, S.A. vendría obligada a liquidar la misma.

F) Ayuda de estudios - Son las percepciones que reciben todos los traba-

jadores que tengan hijos de edad escolar entre los 4 y 16 años, una ayuda económica de 45,80 euros, por cada hijo. Deberá abonarse una vez al año, y en el mes de Septiembre. En el caso de que tanto el padre como la madre, presten servicios en la empresa, ésta vendrá obligada a abonar solamente el 50% de dicha ayuda. También tendrán derecho a dicha ayuda, en los mismos términos, los trabajadores que tengan nietos a su cargo, siempre y cuando dicha custodia cumpla los requisitos legalmente exigidos.

G) Kilometraje - Si excepcionalmente por necesidades de servicio, se acuerda la utilización de vehículo propio para desplazamientos originados por la prestación de servicios, se devengará a 0,27 euros por kilómetro.

H) Quebranto de moneda - Se establece un plus en concepto de quebranto de moneda, equivalente al 4,38% del salario base, según este convenio para todos aquellos trabajadores que tengan bajo su responsabilidad el manejo en metálico de fondos.

I) Dietas y gastos de viajes - El importe de los gastos ordinarios, por este concepto, se abonará por la empresa en el momento en que el trabajador presente el correspondiente justificante.

J) Ayuda por defunción - Los derechohabientes del trabajador/a que fallezca estando de alta en la empresa o, en su caso, la persona con la que conviviera, percibirán como ayuda por defunción 4 mensualidades que viniese percibiendo el trabajador, no computándose a tal efecto el prorrateo de pagas extras.

A partir del 15 de Noviembre de 2002, de acuerdo a la legislación vigente, Mercapalma, S.A. exteriorizó esta prestación con una entidad aseguradora. En el supuesto que hubiese una diferencia, Mercapalma, S.A. vendría obligada a liquidar la misma.

K) Plus de asistencia - Se establece una cantidad de 30,78 euros/mensuales por 12 meses. Este plus lo percibirán todos aquellos trabajadores que cumplan mensualmente con los tres puntos que seguidamente se exponen:

1 - No faltar más de dos días al trabajo durante 30 días naturales, excepto por vacaciones o licencias acordadas en convenio.

2 - Tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada, salvo autorización expresa de la empresa. Se establece una flexibilidad en la entrada de la jornada de quince minutos, recuperable a la salida de la misma.

3 - No fichar a la entrada y salida del trabajo más de dos veces en un período de treinta días naturales, salvo licencias recogidas en convenio, accidente laboral, intervención quirúrgica u hospitalización del trabajador por más de siete días.

Dicho plus se abonará el mes siguiente al devengado.

Las cantidades de todos los puntos del presente artículo que no estén cuantificadas figurarán en los anexos 1, 2, 3 y 4 del presente convenio.

Artículo 27.- Forma de pago del salario

El pago del salario podrá efectuarse mediante transferencia bancaria, cheque o excepcionalmente en efectivo.

Artículo 28.- Anticipos

En esta materia las partes estarán a lo que dispone el estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII - COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Artículo 29.- Complemento de I.L.T.

En caso de I.L.T, el servicio médico de la empresa llevará el seguimiento del proceso de enfermedad de forma que el trabajador en aquella situación perciba el 100% de su sueldo real en el periodo de baja.

En aras a conseguir una disminución del absentismo existente en la empresa, cuando a juicio del servicio médico de la empresa se considere que haya cesado las causas que motivaron la baja emitirá informe a la Inspección Médica de la Seguridad Social, entregando copia del mismo al Comité de empresa o delegados de personal.

En el supuesto de que la Inspección Médica determine que ciertamente las causas que motivaron la baja hubiera cesado, acorde con el servicio médico de la empresa, el trabajador dejará de percibir el 25% de su sueldo real desde la fecha de emisión del informe médico de la empresa.

La negativa del trabajador a someterse al reconocimiento del servicio médico de la empresa, estando de baja, podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dicha situación. Dicho complemento pasará a un fondo social que será distribuido en el mes de Diciembre a partes iguales entre la totalidad del personal.

Artículo 30.- Dotación de herramientas.

Se dotará a todos los trabajadores de las herramientas adecuadas, en cada caso y sección de trabajo.

Estas herramientas, propuestas por el responsable o personal autorizado, se deben acoger a las más estrictas normas sobre seguridad en el trabajo; en caso contrario, no se podrá exigir al trabajador sobre responsabilidad alguna en cuanto a la calidad del mismo ni en su rendimiento.

Artículo 31.- Ropa de trabajo

La empresa mantendrá los actuales niveles de suministro de ropa. En caso justificado repondrá los posibles deterioros que puedan presentarse.

Artículo 32.- Préstamos al personal

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir y la empresa la obligación de conceder, préstamos de hasta 1.500 euros, pagaderos en un plazo máximo de 24 meses. Este préstamo podrá ser renovado, excepcionalmente, sin llegar a su vencimiento por la cantidad total. La empresa podrá solicitar en todos los casos la justificación para necesidades obvias. Asimismo se podrá ampliar a 600 euros en un préstamo adicional, a devolver en el plazo establecido anteriormente, que se concederá a un máximo de 10 personas cada año, para lo cual se establece la preferencia de aquellos trabajadores con menor sueldo.

Artículo 33.- Accidente in itinere

Para todo trabajador, con permiso de conducir que, in itinere habitual, sufriera un accidente de circulación, y de resultados del mismo se le privara temporalmente de libertad, se le respetará durante las diligencias previas el salario real que viniese percibiendo.

Artículo 34.- Accidente de circulación

1. En caso de que algún trabajador al servicio de la empresa o conduciendo vehículos propiedad de la misma y cuya relación laboral sea regulada por el presente convenio, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, en el itinerario antes de comenzar o después de finalizar ésta por parte de la empresa: A) Se abonarán los honorarios de su defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismo competentes; B) Se prestará a la fianza carcelaria que pudiera señalarse y se abonarán las costas judiciales y honorarios profesionales, incluso de peritos; C) Si de resultados de accidentes se privara temporalmente al trabajador de libertad, se le respetará mientras dure la privación, el salario real que viniese percibiendo; D) La privación de libertad o a resultados de lo que en este artículo se contempla no será considerada en ningún caso motivo de sanción, independientemente de la resolución que, en orden de su culpabilidad o inocencia en el accidente, dicten los organismos competentes, salvo lo dispuesto en el penúltimo párrafo de este artículo.

2. En el caso de que el trabajador resultara condenado, en sentencia firme, por imprudencia temeraria solo serán de aplicación los apartados a) y b) del presente artículo.

3. Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en el caso de que el trabajador resultara condenado por delito de conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas u omisión del deber de socorrer. Se considerarán bajo la influencia alcohólicas solamente aquellos trabajadores a los cuales se les haya practicado las pruebas de análisis de sangre y éstas hayan resultado positivas.

Artículo 35.- Ayudas médicas y seguro de accidentes.

Si por causas accidentales durante la jornada laboral un trabajador sufriese rotura de: prótesis, aparatos ortopédicos o gafas, la empresa abonará un máximo de 217 euros. Tal ayuda queda condicionada a:

- Comunicación inmediata al responsable de área.

- Deberá entregar el objeto roto para su valoración por la empresa.

- La ayuda no será abonada por la empresa, si fuere cubierta por la Seguridad Social.

La empresa efectuará una revisión médica anual a todos sus trabajadores.

Asimismo la empresa contratará una póliza de accidentes para todos los trabajadores con una cobertura de muerte e invalidez total, máxima de 30.050,61 euros.

Artículo 36.- Trabajos para el personal con capacidad disminuida

Los trabajadores que hubieran sufrido accidente o enfermedad profesional tendrán preferencia absoluta para su readaptación a un nuevo puesto de trabajo, siguiendo en el futuro las modificaciones salariales que experimente su antiguo nivel retributivo, y que serán compatibles con las prestaciones que puedan percibir de la Seguridad Social.

Con carácter especial, el personal que por trabajos penosos, al llegar a la edad de 55 años tenga su capacidad disminuida, tendrá la facultad de solicitar un puesto auxiliar en la misma área donde preste sus servicios o en puestos similares, y se les abonarán los salarios propios de su nivel retributivo y de categoría, que se le respetarán, así como los incrementos salariales que experimente, hasta la jubilación.

Dicha situación se determinará previo al sometimiento a un examen físico que señalará las posibilidades de seguir ejecutando las funciones propias del servicio. En el caso de que el dictamen permitiera continuar en las funciones propias de su categoría, los reconocimientos se harán anualmente y la facultad de cambiar de puesto de trabajo será del trabajador.

En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe del Comité de empresa o delegados de personal.

Artículo 37.- Compras y obsequios al personal.

1.- Compras en la unidad alimentaria - El personal de Mercapalma, S.A., podrá efectuar sus compras de productos destinados al consumo propio, en la unidad alimentaria, si bien la empresa podrá solicitar el correspondiente justificante de compra (factura, recibo, ticket de compra, etc.). Si por resolución administrativa se anulase esta cláusula, debería renegociarse un nuevo contenido.

2.- Obsequios al personal por parte de los usuarios de la unidad alimen-

taria:

a)- En el caso de que un trabajador de Mercapalma, S.A., recibiese esporádicamente un obsequio por parte de un usuario de la unidad, vendrá obligado a comunicarlo al responsable de su área.

b)- En ningún caso un trabajador perteneciente a la plantilla de Mercapalma, S.A. podrá aceptar obsequios o regalos del tipo que fueren, de forma continuada o habitual, ni pedir ni solicitar gratuitamente género a los usuarios de la unidad alimentaria.

CAPITULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Sección Primera - FALTAS

Artículo 38.-

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por el presente convenio.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia y trascendencia en leves, graves y muy graves.

1.- FALTAS LEVES.- Se consideraran faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un período de treinta días naturales, sin causa justificada, salvo autorización expresa de la empresa.

1.2. No notificar en tres días hábiles la baja correspondiente de I.L.T. o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

1.3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada en un período de treinta días naturales, salvo autorización expresa de la empresa.

1.4. El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. La falta repetida de aseo o limpieza personal.

1.6. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días siguientes.

1.8. Discutir fuera de tono sobre asuntos extraños al trabajo.

1.9. La embriaguez ocasional.

1.10. Leer durante el trabajo cualquier clase de impresos o publicaciones ajenos al servicio, salvo tablones de anuncios de las representaciones sindicales y la empresa.

1.11. Dejar ropa o efectos fuera de los sitios indicados para su conservación o custodia.

1.12. La incorrección con los superiores o subordinados.

1.13. La negligencia del trabajador en el uso de los locales, herramientas, mobiliario o documentos inherentes al trabajo.

1.14. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible siempre que no comporte perjuicio en el trabajo.

1.15. El incumplimiento de las órdenes de un superior, dentro de sus atribuciones, cuando no tenga grave repercusión en el servicio o disciplina.

1.16. El incumplimiento de las normas de tramitación en todo lo que se refiere a los datos personales.

1.17. La no comunicación por parte de los responsables de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.

1.18. Aquellas otras de análoga naturaleza.

1.19. El incumplimiento del artículo 37, párrafo 2º, apartado a).

2.- FALTAS GRAVES.- Se consideraran faltas graves las siguientes:

2.1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, salvo autorización expresa de la empresa.

2.2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días naturales. Faltar un día al trabajo antes o después de festivo y siempre que se produzcan dos faltas en sesenta días naturales, o tres faltas en ciento ochenta días naturales.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a las prestaciones de la Seguridad Social. Si no se comunicase intencionadamente se considerará falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos durante las horas de trabajo, sean éstos de la clase que sean.

2.5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

2.6. Negligencia o desidia que afecten a la buena marcha del trabajo.

2.7. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones podrá ser considerada falta muy grave de existir intencionalidad.

2.8. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en las dependencias de la empresa, así como utilizar para usos propios herramientas de la misma, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.

2.9. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

2.10. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador, hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

2.11. La omisión, a sabiendas o por negligencia, o ignorancia inexcusable de informes manifiestamente injustos o la adopción de acuerdos en las mismas circunstancias.

2.12. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia,

cuando originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

2.13. La falta de sigilo profesional respecto al cargo que se ocupa.

2.14. El encubrimiento, por parte de los responsables de las negligencias, faltas de asistencia, incumplimiento de sus deberes profesionales o ausencia del trabajo, del personal a su cargo.

2.15. Aquellas otras faltas de naturaleza análoga.

2.16. El incumplimiento del artículo 37, párrafo 2º, apartado b).

3.- FALTAS MUY GRAVES.- Se consideraran faltas muy graves las siguientes:

3.1. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo. Se consideran en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales, 16 faltas no justificadas de puntualidad en un período de ciento ochenta días naturales. En el caso de las faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo cuatro días, sin causa justificada, durante un período de treinta días.

3.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.2.1. Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa.

3.2.2. Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable.

3.2.3. Fumar en los lugares en que está prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente.

3.3. Las ofensas verbales o físicas a los representantes legales de la empresa, a las personas que trabajan en la misma, así como a los familiares que conviven con ellos.

3.4. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza o autoridad en el desempeño del trabajo. Entre otras, se considera trasgresión de la buena fe contractual, salir con paquetes o envoltorios del trabajo, negándose a dar cuenta del contenido del mismo, cuando se solicitare por el personal encargado de esta misión.

3.5. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.

3.6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 39.- Prescripción

a) Las faltas leves prescribirán a los diez días.

b) Las faltas graves a los veinte días.

c) Las faltas muy graves a los sesenta, a computar siempre desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Sección Segunda - SANCIONES

Artículo 40.- Sanciones

Las sanciones podrán aplicarse según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas. Serán las que se indican en los puntos siguientes:

1.- SANCIONES POR FALTAS LEVES.

1.1. Amonestación verbal.

1.2. Amonestación por escrito.

1.3. Suspensión de empleo y sueldo hasta 1 día.

2.- SANCIONES POR FALTAS GRAVES.

2.1. Amonestación por escrito.

2.2. Sanción con suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días.

3.- SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES.

3.1. Sanción con suspensión de empleo y sueldo hasta 70 días.

3.2. Despido.

Artículo 41.- Ejecución de sanciones

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde que se dicten, sin perjuicio del derecho que le corresponda al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

Sección tercera - NORMAS DE PROCEDIMIENTO

Artículo 42.- Procedimiento

Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien delegue, la facultad de imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves.

En todo caso, la notificación de las mismas será hecha por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta y naturaleza de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

La empresa procederá a la apertura de expediente, para la imposición de sanciones graves y muy graves, el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 43.- Normas de Procedimiento

1 - La empresa comunicará al Comité de empresa o delegados de personal, en su caso, las sanciones por faltas leves, graves y muy graves que impongan a los trabajadores.

2 - En los casos en que se imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a los representantes legales de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o a aquellos respecto a los que no hubiera transcurrido un año desde la extinción de su mandato, será preceptiva la incoación de un expediente, que se ajustará a las siguientes normas:

a) La empresa notificará al trabajador la apertura de expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.

b) En el mismo escrito de apertura del expediente, se designará por la empresa un secretario y un instructor del expediente.

c) La empresa dará traslado de escrito al interesado para que, en el plazo de diez días exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Asimismo, este escrito será notificado a la representación legal de los trabajadores, para que, en el plazo de diez días, realice en su caso, las alegaciones que considere oportunas.

d) Finalizada la incoación del expediente, la empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, los hechos en que se funde, surtiendo efectos desde este mismo momento.

CAPITULO X – DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44.- Derechos y garantías del Comité de empresa y Delegados de Personal

Serán derechos y garantías del Comité de empresa y Delegados de Personal los siguientes:

1. Local del Comité de empresa. La empresa facilitará un local al Comité de empresa o delegados de personal.

2. Derechos de reunión. El derecho de reunión, dentro y fuera de las horas de trabajo en el local sindical, no estará supeditado a ningún tipo de requisito, salvo de la disponibilidad del tiempo sindical de cada miembro que el Comité o delegados tengan.

3. Tiempo sindical. El tiempo sindical será de 20 horas mensuales retribuidas a salario real por miembro del Comité o delegados de personal, controladas por el mismo. Para hacerlas efectivas bastará con la comunicación a la Dirección.

Las horas dedicadas a la negociación del convenio no se contabilizarán en el cómputo de las 20 horas.

Este tiempo podrá acumularse en uno o varios miembros del Comité, pudiendo quedar relevado del trabajo sin rebasar el máximo legal atribuido al conjunto del Comité.

4. Derecho de comunicación y publicidad. La empresa pondrá a libre disposición del Comité o Delegados de Personal un tablón de anuncios en cada dependencia. Asimismo garantizará la libre circulación de los miembros del Comité o delegados en las dependencias del mismo, pudiendo informar a los trabajadores sin perjuicio del normal desarrollo productivo.

5. Garantías. Los miembros del Comité de empresa o delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

a) No ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, precisamente, del desempeño de su representación, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquél.

b) Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un miembro del Comité o delegados, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado o cambiado de turno.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por falta grave o muy grave, y para la validez de la misma, se notificará por parte de la Dirección, mediante escrito razonado al Comité de empresa o delegados de personal quien a su vez emitirá informe o será oído. Las garantías establecidas en este apartado para los miembros del Comité de empresa o delegados de personal se mantendrán hasta dos años del cese o de su cambio.

6. Las Asambleas. La Dirección autorizará la celebración de asambleas dentro de las horas de trabajo hasta un máximo de una asamblea bimensual.

Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de la empresa. Las asambleas serán convocadas por el Comité de empresa o delegados de personal y se comunicarán a la Dirección con una antelación de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha y hora de la misma y orden del día. La Dirección, por razones fundamentales y de mutuo acuerdo con el Comité de empresa o delegados de personal podrá modificar la fecha de su celebración. La organización teórica y práctica del trabajo es facultad de la empresa, sin perjuicio de las funciones de los delegados de personal o Comité de empresa y la vigilancia y control de las siguientes materias:

a) Contratación de los trabajadores. Ser informados de cualquier puesto de trabajo de nueva creación (fijos, temporales y eventuales).

b) Sistema de trabajo. Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten a los trabajadores en cuanto a la modificación o establecimiento de nuevo sistemas de trabajo.

c) Derechos del Comité de empresa o Delegados de personal en materia de seguridad y higiene en el trabajo. Los Delegado de personal o el Comité de empresa tienen reconocidas por medio del presente convenio los derechos, garantías y competencias, que la ordenanza general de seguridad e higiene reconoce a los vigilantes o comités de seguridad e higiene, por lo que tales materias

serán de la competencia de éstos.

d) Movilidad del personal. El Comité de empresa o delegados de personal serán informados y consultados acerca de los cambios de puestos de trabajo que se realicen en la empresa.

Artículo 45.- Derechos y garantías de la sección sindical.

1. Sección sindical. Los sindicatos podrán constituir en la empresa, la correspondiente sección sindical, siempre que cuenten con afiliados. Los Delegados sindicales podrán acumular horas entre sí.

La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante al Dirección de la empresa.

2. La sección sindical tendrá los siguientes derechos y garantías:

a) Afiliación. Las secciones sindicales no se verán obstaculizadas en sus tareas de afiliación y de expansión ideológica que le son propias, siempre que no perturben el normal desarrollo productivo.

b) Cobro de cuotas. Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados con comodidad. Cuando una sección sindical lo solicite de la empresa, ésta vendrá obligada a efectuar el descuento de la cuota en las condiciones solicitadas por el trabajador afiliado, con las garantías de la identidad oportunas y conformidad del interesado.

c) Reunión de la sección sindical. La empresa permitirá reuniones de sus afiliados a una sección sindical, fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrán asistir previa notificación a la empresa, responsables de los sindicatos.

d) Propaganda. Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical.

e) Medidas disciplinarias. En el supuesto de medidas disciplinarias por falta grave o muy grave contra cualquier afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la sección sindical a que pertenezca.

f) Tablón de anuncios. Las secciones sindicales legalmente constituidas, podrán disponer de un tablón de anuncios propios para sus publicaciones.

g) Tiempo sindical. El delegado o delegados de las secciones sindicales dispondrán de un máximo de 20 horas/mes, retribuidas a salario real.

h) Garantías. Los delegados de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

1. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquél.

2. Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado sindical, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado de turno.

3. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria al delegado de la sección sindical, por falta grave o muy grave, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al sindicato local al que pertenezca, quien podrá emitir informe o ser oído en caso de no acuerdo a la autoridad laboral competente.

i) Tiempo no retribuido. Las secciones sindicales podrán designar uno o varios representantes que, para funciones concretas, podrán disponer para el conjunto de ellos de un máximo de 3 días anuales de licencia no retribuida, siempre previa notificación y posterior justificación.

j) Excedencia, puesto o cambio de empleo. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia, puesto o cambio de empleo en la empresa para funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Dicha excedencia, puesto o cambio de empleo durará mientras dure el mandato conservando su puesto de trabajo.

El trabajador excedente vendrá obligado a comunicar su reingreso al trabajo dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical.

CAPITULO XI - SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46.- Seguridad e Higiene

El Comité de seguridad e higiene, estará constituido por las partes firmantes del presente convenio, regulándose su funcionamiento en los términos fijados por la Ley.

CAPITULO XII - COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y CLÁUSULAS DE REMISIÓN Y GARANTÍA

Artículo 47.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del convenio, compuesta por un representante de la empresa, designados por la Dirección y un representante de los trabajadores, designados por el Comité de empresa o delegados de personal, pertenecientes ambos, a ser posible, a la comisión negociadora. Ambas partes podrán estar asistidas de asesores, con voz, pero sin voto.

Artículo 48.- Cláusula de remisión

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general vigente, y especialmente la de comercio.

Artículo 49.- Cláusula de revisión

El incremento de remuneración pactado en este convenio se materializa

en las tablas salariales incluidas en los anexos. En el caso de que el IPC (estatal) de 2004, 2005, 2006, 2007 y 2008, sea superior o inferior al previsto por el Gobierno, se ajustarán las tablas desde el 1 de enero del año que corresponda y la desviación será computada como retribución real a los efectos del cálculo de los crecimientos para dicho año, aplicándose en su caso sobre todos los conceptos salariales sujetos a esta cláusula.

ANEXO 1 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2005)

CATEGORÍA	SALARIO		TOTAL
	BASE	MENSUAL	ANUAL*
Director de Área	3.041,98	3.041,98	48.671,68
Subdirector de Área	2.073,41	2.073,41	33.174,56
Jefe Sección Administrativa	1.573,24	1.573,24	25.171,84
Secretaría Dirección	1.445,46	1.445,46	23.127,36
Oficial 1ª Admtvo.Especial	1.294,83	1.294,83	20.717,28
Oficial 1ª Admtvo.	1.092,89	1.092,89	17.486,24
Programador-Operador	1.027,25	1.027,25	16.436,00
Oficial 2ª Admtvo	990,20	990,20	15.843,20
Auxiliar Administrativo	889,99	889,99	14.239,84

* Cuando la paga extra de septiembre se liquide en su totalidad, según lo estipulado en el Artículo 26 apartado D.

ANEXO 2 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA ACCESOS

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2005)

CATEGORÍA	SALARIO		TOTAL
	BASE	MENSUAL	ANUAL*
Sereno	1.085,72	1.085,72	17.371,52
Portero	1.002,30	1.002,30	16.036,80
Supervisor	929,58	929,58	14.873,28

* Cuando la paga extra de septiembre se liquide en su totalidad, según lo estipulado en el Artículo 26 apartado D.

ANEXO 3 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2005)

CATEGORÍA	SALARIO		TOTAL
	BASE	MENSUAL	ANUAL*
Jefe Mantenimiento y Servicios	1.563,41	1.563,41	25.014,56
Oficial 1ª Oficio	1.294,83	1.294,83	20.717,28
Oficial 2ª Oficio	1.059,28	1.059,28	16.948,48
Mozo	803,95	803,95	12.863,20

* Cuando la paga extra de septiembre se liquide en su totalidad, según lo estipulado en el Artículo 26 apartado D.

ANEXO 4 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA

Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2005)

CATEGORÍA	SALARIO		TOTAL
	BASE	MENSUAL	ANUAL*
Oficial 2ª Oficio	1.059,28	1.059,28	16.948,48
Mozo Especializado	913,49	913,49	14.615,84
Limpiador/a	879,55	879,55	14.072,80
Mozo	803,95	803,95	12.863,20

* Cuando la paga extra de septiembre se liquide en su totalidad, según lo estipulado en el Artículo 26 apartado D.

ANEXO 5 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE MERCADO Y CALIDAD

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2005)

CATEGORÍA	SALARIO		TOTAL
	BASE	MENSUAL	ANUAL*
Jefe de Mercado	1.563,41	1.563,41	25.014,56
Oficial 1ª Admtvo.	1.092,89	1.092,89	17.486,24
Oficial 2ª Admtvo.	990,20	990,20	15.843,20
Auxiliar Administrativo	889,99	889,99	14.239,84

* Cuando la paga extra de septiembre se liquide en su totalidad, según lo estipulado en el Artículo 26 apartado D.

— 0 —

Num. 7669

Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 21-04-2005, por la que se hace pública la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de l'empresa 'ISCOMAR, S.A.' (Personal de Tierra)

Referencia: DGT/JP/mm
Ordenación Laboral-Convenios Colectivos
Expediente: CC_'RS.' 173 (Libro 3, asiento 3)
Código del convenio: 0700511

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa 'ISCOMAR, S.A.' (Personal de Tierra), suscrita por la Comisión Paritaria prevista en el convenio colectivo citado, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción de la Revisión Salarial del convenio de referencia en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 21 de abril de 2005

La Directora General de Trabajo
Margalida G. Pizà Ginard

Acta en la que se aprueba la tabla salarial para el año 2005 de la empresa Isleña Marítima de Contenedores, S.A. Personal de Tierra.

En Palma de Mallorca, a 5 de Abril de 2005.

REUNIDOS:

Por la parte Social:

D. Jaime Núñez Broullón, con D.N.I. 35275534C

Por la parte Empresarial:

D. Francisco Rotger Covas, con D.N.I. 34066754M

EXPONEN:

1º.- En el presente acto proceden a la aprobación y firma de la tabla salarial de ISCOMAR, S.A. Personal de Tierra, para el año 2005.

2º.- En dicha tabla se ha producido un incremento de un 3,2 % respecto a la que se venía aplicando en 2004.

3º.-Ambas partes acuerdan designar a D. Jaime Núñez Broullón para realizar las gestiones de inscripción y registro de dicha tabla ante la Autoridad Laboral competente.

Por la parte Social,

Por la parte Empresarial,

CATEGORIA	2.002	2.003	2004	2005
TITULADOS SUPERIORES	1.572,97	1.620,16	1.652,56	1.705,44
TITULADOS MEDIOS				
GRUPO A	1.373,03	1.414,22	1.442,50	1.488,66
GRUPO B	1.271,43	1.309,57	1.335,77	1.378,51