

lización del espacio y el uso que se le quiere dar en el futuro.

3. En fecha 8 de abril de 2011, registro de entrada número 3341, la Secretaria General de la Consejería de Vivienda y Obras Públicas, remitió oficio a la Directora General de Patrimonio, mediante el cual amplía la solicitud inicial en el sentido del cambio de uso del inmueble.

4. En fecha 15 de abril de 2011, registro de salida núm. 2905, de fecha 18/04/2011, la Directora General de Patrimonio remitió oficio a la Secretaria General de la Consejería de Vivienda y Obras Públicas, y le comunicó que la desafectación no es posible, ya que el bien pasaría a tener carácter patrimonial y a depender de la Consejería de Economía y Hacienda, a la vez que esta figura implica la desprotección del carácter público del bien.

5. En fecha 15 de abril de 2011, registro de salida núm. 2909, de fecha 18/04/2011, la Directora General de Patrimonio, remitió oficio a la Secretaria General de la Consejería de Vivienda y Obras Públicas, mediante el cual se le comunica que, por parte de la Dirección General de Patrimonio, se tramitará como una mutación demanial.

6. En fecha 20 de mayo de 2011, registro de salida núm. 2051, la Secretaria General de la Consejería de Vivienda y Obras Públicas, remite oficio a la Directora General de Patrimonio. Indicando que no procede ninguna observación sobre el contenido de la resolución de inicio del expediente de mutación demanial.

Fundamentos de derecho.

1. El artículo 36 de la Ley 6/2001, de 11 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (Boletín Oficial de las Illes Balears núm. 49, de 24 de abril de 2001), y el resto de disposiciones aplicables.

2. Los artículos del 52 al 54 del Decreto 127/2005, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 6/2001, de 11 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 192, de 24 de diciembre de 2005).

3. El artículo 88.c de la Ley 6/2001, de 11 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que atribuye a la Dirección General competente en materia de Patrimonio la competencia por la preparación, tramitación y resolución de las afectaciones, desafectaciones, mutaciones demaniales y adscripciones de bienes

4. Decreto 101/2007, de 27 de julio, por el cual se dispone el nombramiento de la Directora General de Patrimonio del Gobierno de las Illes Balears.

5. El Decreto 14/2009, de 14 de septiembre, del Presidente de las Illes Balears, por el que se dispone el cese y el nombramiento de los miembros del Gobierno de las Illes Balears (BOIB núm. 135 ext., de 15 de septiembre).

6. El Decreto 18/2010, de 4 de junio, del Presidente de las Illes Balears, por el cual se determina la composición del Gobierno y se establece la estructura de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y se modifica el Decreto 10/2010, de 9 de marzo, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 84, de 5 de junio).

Por todo ello, en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 88 de la Ley 6/2001, de 11 de abril, dicto la siguiente.

Resolución.

1. Autorizar la mutación demanial por el cambio de uso, antes dedicado a laboratorio balear de la construcción y ahora a sala de exposiciones, centro de reuniones, celebración de cursos y jornadas, seminarios y otras actividades similares abiertas a otras administraciones y organismos públicos y privados, en el ámbito de las competencias que tiene atribuidas la Consejería que tiene el bien de dominio público adscrito.

- Activos fijos: 100000001220-0 y 100000001408-0 Ubicación: C/ Manacor, 156 y 158 de Palma

- Superficie terrenos: 6.705 m².

- Superficie construcciones: 486 m²

- Adscrito a la Consejería de Vivienda y Obras Públicas

- Referencia catastral: 2302301DD7820C0001AL

- Datos registrales: tomo 5369, libro 1333, folio 122, finca registral 19193, Registro de la Propiedad núm. 1 de Palma.

2. Notificar esta resolución a la Consejería de Vivienda y Obras Públicas para que en un plazo máximo de quince días aleguen, si lo consideran oportuno, las observaciones que consideren pertinentes.

Palma, a 24 de mayo de 2011.

La Directora General de Patrimonio.

Maria Costa Genovard.

— o —

CONSEJERÍA DE TURISMO Y TRABAJO

Num. 11580

Resolución del Director General de Trabajo de 18 de mayo de 2011 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del Convenio Colectivo de la empresa Mercapalma, SA (Exp: CC_TA 01/043 código de convenio núm. 07000922011988).

Antecedentes:

-El 28 de septiembre de 2010, la representación de la empresa Mercapalma, SA, y la de su personal suscribieron el texto del Convenio Colectivo de trabajo de esta empresa.

-El 14 de diciembre de 2010, el señor Jaime Salleras Estarellas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo.

Fundamentos.

-El artículo 90.3 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.

-El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

-El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas i del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución.

-Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Mercapalma, SA.

-Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

-Hacer constar que la versión castellana del acta es el original firmada por las personas miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción de la misma.

-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, a 18 de mayo de 2011.

El Director General de Trabajo.

Iago Negueruela Vázquez.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de Palma de Mallorca, S.A.

Mercapalma, S.A.

Capítulo 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.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se aplica este Convenio a todas y 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 tres años iniciando sus efectos el día 1 de Enero de 2009 y estando vigente hasta el día 31 de Diciembre de 2011.

Finalizado el período de vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes afectadas otorgantes del mismo.

En caso de denuncia, ésta deberá producirse dentro del mes de noviembre de 2011, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de noviembre de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse

se simultáneamente a la Autoridad Laboral y a la otra parte firmante del Convenio.

Producida en tiempo y forma la denuncia, se iniciará la negociación del siguiente Convenio con sujeción a lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se acuerda que la constitución de la Mesa Negociadora, deberá producirse dentro del mes de enero de 2012, en su caso, o de los siguientes meses de enero. No obstante se acuerda por las partes, que el calendario de negociación comenzará en el mes de marzo.

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.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto, alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

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, suplididos 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 la o 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.

Capítulo 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 a los 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,

mercado y calidad).

Capítulo III - Clasificación del Personal.

Artículo 10.- Personal.

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

Directores o Directoras.

Subdirectores o Subdirectoras.

Administrativos o Administrativas.

Obreros y Obreras y subalternos y subalternas 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 toda o todo trabajador está obligada u obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus mandos 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 aquellas trabajadoras o 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/Directora 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/Directora de Administración, el Director/Directora de Mercado, el Director/Directora de Servicios, o cualquier otra dirección que en un futuro pudiese crearse con el fin de dirigir una nueva área.

Subdirector/Subdirectora 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 la Directora o Director de Área, con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes. Queda asimilada a esta categoría la responsable de calidad.

Jefe/Jefa de Mercado. Es la persona que con la debida preparación y aptitud, con o sin empleadas o 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/JEFA de sección administrativa. Es la persona que a las órdenes de la Directora o 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 asimiladas a esta categoría las y los contables que con responsabilidad llevan la contabilidad de la empresa.

Secretaria/Secretario de Dirección. Es la persona que a las órdenes directas de una Directora o Director, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, maneja archivos, etc.

Oficial Primera Especial Administrativa o Administrativo. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados o empleadas 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 Administrativa o Administrativo. Es la persona que con iniciativa y responsabilidad y con o sin otros empleados o empleadas 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 Administrativa o Administrativo. Es la persona mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones a la o el 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 las o los Oficiales de primera. También se incluirán en esta categoría a las y los taquimecanógrafos que tomen al dictado, en castellano

o catalán, cien palabras por minuto, transcribiendo correctamente a máquina en diez.

Auxiliar Administrativa o 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 a la o el auxiliar de caja y a la o el mecánografo. Asimismo se incluyen las y los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

programadora/programador-operadora/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. Asimilada o asimilado a Oficial de primera administrativo.

2 - Personal de servicios. Este grupo profesional comprende a aquellas y 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.

Jefa o 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 quien 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 o Pintora. Es la persona capacitada 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 letteros.

Oficial 2ª Pintor o Pintora. Es la persona capacitada 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 más 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 capacitada 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/Supervisora. 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 accidentes, robos, incendios, etc. Vigilar el cumplimiento del reglamento en el turno de tarde. Elaboración de controles de ocupaciones públicas, limpieza y mantenimiento fuera del horario del mercado y controlar los botiquines del personal. Atender a usuarios en el recinto y apoyar al portero o portera o quien le sustituya en resolución de conflictos, cumplir con las responsabilidades expuestas en la documentación del sistema de calidad y tener conocimiento de los procedimientos en los que esta implicado comprometiéndose la empresa a formarlo en esos procedimientos.

Portero o Portera – El o la 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, también se cuida de cobrar la entrada de todo vehículo a motor que desee entrar en el recinto de la unidad sin abono y controlará el pesaje de vehículos y recepcionará las hojas de entrada de mercancías.

Limpiadora o Limpiador. Es la persona encargada de la limpieza y cuidado de los servicios de aseo general, de los locales de uso común y de los destinados a oficinas.

Moza o Mozo Especializado. Es la persona encargada 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 órdenes de una o 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.

Moza O Mozo. Es la persona encargada 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.

Capítulo IV - Ingresos, Ascensos y Ceses.

Artículo 12.- Ingresos.

El personal de esta empresa, de nuevo ingreso, estará contratada o contratado bajo cualquiera de las formas y condiciones de contratación establecidas en la legislación vigente y 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 o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba la o 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 cualquiera 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 de la o el trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte a la o el 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 este personal su intención de contratación y de haber candidatas o candidatos a dicho puesto se estará a lo dispuesto en el artículo 13 de este Convenio.

En el caso de que una o 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 período de duración hasta doce meses siempre y cuando el personal contratado en estas condiciones no supere el 15% de la plantilla, al finalizar el período de doce meses, deberá someterse al correspondiente proceso de selección conforme a lo estipulado en este artículo.

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

Las o 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 1ª 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:

a) Convocatoria pública.

b) Selección a cargo de una entidad externa o la propia empresa mediante un tribunal calificador.

c) Una vez efectuada la preselección por la entidad externa las o los finalistas resultantes serán entrevistados por la Comisión de selección, la cual decidirá la o el candidato a ocupar la plaza.

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

- Directores, Directoras de área

- Subdirectores, Subdirectoras de área

- Jefes o Jefas de sección administrativa y contable

- Jefe o Jefa de Mantenimiento y Servicios

- Jefe o Jefa de Mercado

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

a) Convocatoria pública.

b) Selección a cargo de una entidad externa.

c) Se podrán presentar a las pruebas de selección trabajadoras y trabajadores en activo de Mercapalma, S.A.

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

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

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 Presidenta o Presidente del mismo, y otra u otro vocal que designará las o los Delegados de Personal de entre el personal de la empresa.

2. El tribunal tendrá en cuenta, para valorar a las o 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, la o el candidato o las o los 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.

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

- Directoras o Directores de área

- Subdirectoras o Subdirectores de área

- Jefas o Jefes de sección administrativa y contable

- Jefa o Jefe de Mantenimiento y Servicios

- Jefa o Jefe de Mercado

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

a) Convocatoria pública.

b) Selección a cargo de una entidad externa.

c) Se podrán presentar a las pruebas de selección trabajadoras y trabajadores en activo de Mercapalma, S.A.

d) Una vez efectuada la selección por la entidad externa, las o los finalistas resultantes serán entrevistados por la Dirección de la empresa, la cual decidirá la o 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

Las trabajadoras o trabajadores de la empresa que deseen cesar voluntariamente al servicio de la misma, vendrán obligadas u 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

Todas y todos los trabajadores de la empresa podrán solicitar el acceso a los cursillos que organice o contrate la Dirección, teniendo en cuenta la legislación vigente sobre la materia.

De tales cursillos se dará publicidad necesaria. En caso de que por necesidades de la empresa, fuese necesario colocar una o un trabajador en otro puesto distinto, la empresa correrá con todos los gastos de reciclaje (cursillos, prácticas, etc.).

Capítulo 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 semanal.

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 la o el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

La jornada anual ordinaria de trabajo queda establecida en 1.620 horas de trabajo efectivo, y cuyos salarios anuales son los que aparecen en los anexos.

2º.- Las y los trabajadores se aplicarán en una mayor eficacia y flexibilidad en la jornada laboral. 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 1561/1995 de 21 de septiembre y demás disposiciones legales vigentes sobre la materia, sin perjuicio de que ambas partes acuerden que las horas extraordinarias que una o un trabajador realice se compensarán en tiempo libre, en cuyo caso la o 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, a las o Delegados de Personal de las horas extras que se realicen en la empresa.

Módulo cálculo horas extras:

Laborable Festivo

(Salario Base).16/12

precio hora extra laborable .1, 25

_____ .1, 75 = precio hora extra laborable = festivo

156 horas

Artículo 18.- Descanso semanal.

Las trabajadoras y trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un descanso semanal, conforme lo 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 31 días naturales retribuidos, a razón del salario real que cada persona viniese percibiendo; las y los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un mínimo de 16 días 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 las o los delegados de personal y la Dirección de Mercapalma. Para las porteras o porteros, el disfrute de las vacaciones será como mínimo de 15 días naturales.

En el supuesto de que por cuestiones no imputables a la o el trabajador, ésta o éste no disfrutase de los 16 días en los meses de verano, en lugar de los 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 incapacidad temporal derivada de enfermedad, accidente, embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, y se disfrutarán en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda. Al efecto de computar el período de interrupción la empresa solicitará el correspondiente justificante.

No podrá coincidir el inicio del periodo o periodos de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso semanal.

Así mismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso

Capítulo VI. Licencias y Excedencias

Sección Primera – Licencias.

Artículo 20.- Licencias retribuidas.

La y 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) Tres días laborables por el nacimiento de hija o hijo; o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja de hecho registrada como tal. Cuando con tal motivo la o el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Isla, el plazo será de cinco 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, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta 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 a la o el trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la o 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) Las 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 organizar este derecho en una reducción de la jornada normal en media hora al comienzo y media hora al final de la jornada, con la misma finalidad, previa comunicación a la Dirección de la Empresa. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

g) Licencia por estudios. Será preceptiva la concesión de licencias que las y 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 por matrimonio de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la trabajadora o el trabajador tuviesen que desplazarse fuera de la isla, el plazo será de dos días.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

j) Para realizar funciones de representación del personal en los términos

establecidos en este Convenio.

Sección Segunda - EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Excedencia voluntaria.

La o el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la o 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 hubiera 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 antigüedad de su vigencia en concepto de antigüedad. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cesar en el cargo público.

Artículo 23.- Excedencia por motivo sindical.

Esta excedencia se concederá por la empresa a las o los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito Autonómico 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. El reintegro deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cesar en el cargo.

Artículo 24.- Cargo público o función sindical.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito Autonómico o superior, el reintegro a la empresa deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cesar en el cargo público o sindical.

Artículo 25.- Procedimiento para la reincorporación.

La trabajadora o el trabajador solicitarán por escrito dirigido a la empresa su reincorporación. Si dejara transcurrir el plazo establecido en los artículos anteriores sin reincorporarse a su puesto de trabajo, quedará resuelto, automáticamente, su contrato de trabajo por voluntad propia.

Capítulo VII – Retribuciones.

Artículo 26.- Salarios.

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes acuerdan un incremento sobre todos los conceptos salariales de IPC real (estatal) con la siguiente particularidad. El incremento del coste empresa equivalente al IPC real global en los tres años de vigencia del presente convenio 2009, 2010, y 2011 y se respetará la limitación para este año 2010 del 0,3%. Por lo que las subidas salariales serán como sigue:

2009, subida para todos los conceptos salariales del 2%. (0,8+1,2 parte de IPC previsto 2010).

2010, subida estimada equivalente al incremento coste empresa del 0,3%.

2011, subida estimada equivalente al incremento coste empresa del 1,6%

A la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se regularizará las subidas estimadas con las subidas reales y se realizarán sus actualizaciones..

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. – Las trabajadoras y los trabajadores a los que afecta el presente convenio devengarán, desde la fecha de su ingreso en la empresa, un aumento por años de servicios consistente en trienios de 50,85 euros, iguales para todas las categorías. Dichos trienios se abonarán a partir del mes en que se cumpla el mismo.

Para el año 2010 la cantidad a cobrar por el aumento por años de servicios consistente en trienios será de 50,92 €

C) Plus de trabajos especiales.

c.1. Portería.- Son las percepciones que reciben las y 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.

Las y los trabajadores que pudieran acogerse al sistema actual de guardias en portería percibirán una retribución de 106,69 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 una o 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 las o los porteros, a excepción de aquellas o aquellos que no realizan la jornada anual completa, que en este caso no lo percibirán ya que lo compensan en tiempo libre.

Para el año 2010, la cantidad a cobrar por acogerse al sistema actual de guardias en portería percibirán una retribución de 106,89 euros por día de guardia.

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

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

D) Pagas Extraordinarias.- Las y 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 15 de diciembre.

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

E) Ayuda por jubilación.- La empresa satisfará a las y 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 la o el trabajador lleve, como mínimo, 5 años de antigüedad en la empresa.

La o 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 a la persona 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. A todas y todos los trabajadores de la Empresa, se les entregará copia de la póliza de la exteriorización de esta prestación.

F) Ayuda de estudios.- Son las percepciones que reciben todas y todos los trabajadores que tengan hijas o hijos en edad escolar entre los 3 y 16 años, una ayuda económica de 51,85 euros, por cada hija o 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 a cada uno de ellos. También tendrán derecho a dicha ayuda, en los mismos términos, las o los trabajadores que tengan nietas o nietos a su cargo, siempre y cuando dicha custodia cumpla los requisitos legalmente exigidos.

Para el año 2010, este plus de ayuda de estudios, la cantidad será de 51,92 €por cada hijo o hija.

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 0.31 euros por kilómetro.

Para el año 2010, seguirá siendo la misma cantidad o sea 0,32 €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 todas y 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 la o el trabajador presente el correspondiente justificante.

J) Ayuda por defunción.- Los derechohabientes de la o el trabajador 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 igual que las que viniese percibiendo la o 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. A todas y todos los trabajadores de la Empresa, se les entregará copia de la póliza de la exteriorización de esta prestación.

K) Plus de asistencia.- Se establece una cantidad de 34,85 euros mensuales por 12 meses. Para el año 2010 la cantidad será de 34,90 €mensuales. Este plus lo percibirán todas y 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 el presente 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, 4 y 5 del presente convenio.

Artículo 27.- Forma de pago del salario.

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria, cheque o excepcionalmente en efectivo.

Artículo 28.- Anticipos.

En esta materia las partes estarán a lo que dispone el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VIII - Complementos asistenciales.

Artículo 29.- Complemento de I.L.T.

En caso de ILT, el servicio médico de la empresa llevará el seguimiento del proceso de enfermedad de forma que la o el trabajador en aquella situación perciba el 100% de su sueldo real en el período 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 hayan cesado las causas que motivaron la baja emitirá informe a la Inspección Médica de la Seguridad Social, entregando copia del mismo a las o Delegados de Personal.

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

La negativa de la o el 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 todas y todos los trabajadores de las herramientas adecuadas, en cada caso y sección de trabajo.

Estas herramientas, propuestas por la o 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 a la o el trabajador 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 en 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 aquellas o aquellos trabajadores con menor sueldo.

Artículo 33.- Accidente in itinere.

Para toda o todo trabajador, con permiso de conducir que, in itinere habitual, sufriera un accidente de circulación, y de resultas 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 alguna o 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 resultas de accidentes se privara temporalmente a la o el 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 la o 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 la o 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 aquellas o aquellos trabajadores a los cuales se les haya practicado las pruebas de análisis de sangre y éstas hayan resultado positivos.

Artículo 35.- Ayudas médicas y seguro de accidentes.

Si por causas accidentales durante la jornada laboral una o un trabajador sufre rotura de: prótesis, aparatos ortopédicos o gafas, la empresa abonará un máximo de 245,97 euros. Para el año 2010, la cantidad será de 246,31 € Tal ayuda queda condicionada a:

- Comunicación inmediata a la o el 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 podrá efectuar una revisión médica anual a todas y todos sus trabajadores cubriendo la misma además Espirometría y Audiometría.

Asimismo la empresa prorrogará y actualizará, la póliza de accidentes vigente para todas y todos los trabajadores con una cobertura de muerte e invalidez total, máxima de 31.000 euros. A todas y todos los trabajadores de la Empresa, se les entregará copia de la póliza actualizada con cobertura y condiciones de ésta.

Artículo 36.- Trabajos para el personal con capacidad disminuida.

Las y 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 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 de la o el trabajador.

En las situaciones determinadas en los párrafos precedentes, será preceptivo el informe de la o delegados de personal y/o de Prevención.

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, tique de compra, etc.). Si por resolución administrativa se anulase esta cláusula, debería renegociarse un nuevo contenido.

2.- Obsequios al personal por parte de las o los usuarios de la unidad alimentaria:

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

b)- En ningún caso una o 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 las o los usuarios de la unidad alimentaria.

Capítulo IX - Régimen Disciplinario.

Sección Primera - Faltas.

Artículo 38.- Tipo de faltas.

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.

1.7. 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 tabloneros 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 las o los superiores o las o los subordinados.

1.13. La negligencia de la o el 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 una o 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 las o 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), del presente convenio colectivo.

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 otra u otro trabajador, valiendo 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 la o el trabajador, hubiese presenciado, siempre que ello ocasione perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o 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 las o 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), del presente convenio colectivo.

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 las o 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 las o 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 a la o el 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, a la o el interesado tendrá derecho a formular un pliego de descargo y a practicar las pruebas que proponga y sean procedentes a juicio del instructor o instructora, debiendo concluirse en plazo no superior a un mes desde la apertura de las diligencias.

Artículo 43.- Normas de Procedimiento.

1 - La empresa comunicará a las o Delegados de Personal, las sanciones por faltas leves, graves y muy graves que impongan a las o los trabajadores.

2 - En los casos en que se imponga una sanción por falta grave, o muy grave, a la representación legal de los trabajadores que se encuentren en el desempeño de sus cargos, o para 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 a la o trabajador la apertura de expediente contradictorio, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos que se le imputan y en el que se basa el expediente abierto.

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

c) La empresa dará traslado de escrito a la o el 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 a la o el trabajador, por escrito, la sanción impuesta, los hechos en que se fundamenta, surtiendo efectos desde este mismo momento de la comunicación.

Capítulo X. Derechos y Garantías Sindicales.

Artículo 44.- Derechos y garantías de las o Delegados de Personal.

Serán derechos y garantías de las y Delegados de Personal los siguientes:

1. Local del Comité de empresa. La empresa facilitará un local con llave para las o los Delegados de Personal, con dotación mobiliaria, equipación y material de oficina suficiente y adecuada, si bien dicho local podrá destinarse a otros usos.

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 una o uno de los Delegados de Personal.

3. Tiempo sindical. El tiempo sindical será de 20 horas mensuales retribuidas a salario real a las 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 las o los Delegados de Personal sin rebasar el máximo legal atribuido a la totalidad de las o Delegados de Personal.

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

5. Garantías. La Representación Legal 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 una o un Delegados de Personal, salvada su voluntad, será la o 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, a la Representación Legal de los Trabajadores mediante escrito razonado quienes a su vez emitirán informe o serán oídos. Las garantías establecidas en este apartado para las o los 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 todas y todos los trabajadores de la empresa. Las asambleas serán convocadas por las 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 las o los 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 las o los Delegados de Personal y la vigilancia y control de las siguientes materias:

a) Contratación de las o los trabajadores. Ser informados de cualquier puesto de trabajo de nueva creación (fijo, temporal y eventual).

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

c) Derechos de las o los Delegados de Personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Las o los Delegados de Personal tienen reconocidas por medio del presente convenio los derechos, garantías y competencias, que Ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 31/1995, de 8 noviembre) y demás legislación sobre la materia les reconoce, por lo que tales materias serán de la competencia de éstos conjuntamente con la empresa.

d) Movilidad del personal. Las o los 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 o afiliadas. Las y los Delegados sindicales podrán acumular horas entre sí.

La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante la 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 la o 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 la sección sindical de empresa con las y los trabajadores afiliados de la empresa, fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrá asistir previa notificación a la empresa, responsable 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 afiliada o afiliado, la empresa, junto al escrito razonado a la o 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. La o el Delegado de las secciones sindicales dispondrá de un máximo de 20 horas/mes, retribuidas a salario real.

h) Garantías. Las y 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 una o un delegado sindical, salvada su voluntad, será la o el último en ser trasladado de turno.

3. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria a la o el 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.

i) Tiempo no retribuido. Las secciones sindicales podrán designar una o uno o varias 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. Las o 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.

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

Capítulo 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.

Capítulo 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 una o un representante de la empresa, designado por la Dirección y una o un representante de los trabajadores, designados por la o Delegados de Personal, pertenecientes ambos, a la comisión negociadora.

Ambas partes podrán estar asistidas de asesoras o 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

2010, y 2011, sea superior o inferior al previsto por el Gobierno y tenido en cuenta en este convenio, 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.

Artículo 50.- Jubilación especial a los 64 años.

La edad mínima de jubilación exigida de 65 años podrá rebajarse a los 64 años en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio. La jubilación se producirá en las siguientes condiciones:

a) La trabajadora o el trabajador comunicará a la empresa por escrito la extinción del contrato de trabajo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad de 64 años.

b) La baja de la o el trabajador jubilado será simultáneamente cubierta por otra u otro trabajador de nueva contratación. Los contratos que se celebren para sustituir a las o los trabajadores que se jubilen podrán concertarse al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes excepto la contratación a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.

c) La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, de un año; si la o el trabajador cesase antes de este término, salvo que el cese se deba a fuerza mayor sobrevenida o despido declarado procedente por la jurisdicción competente, la empresa deberá sustituirle por una o un trabajador de nueva contratación cuya duración mínima será el tiempo que reste hasta completar el año para el que fue contratado para sustituir a la o el trabajador jubilado.

d) El contrato se formalizará por escrito en el que se hará constar el nombre de la o el trabajador jubilado sustituido y se registrará en la Oficina del Servicio Público de Empleo de acuerdo con la legislación vigente.

e) La jubilación prevista en este artículo operará solamente en el supuesto de que la o el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo para causar derecho a la pensión de jubilación.

Dicha extinción dará derecho a la indemnización o compensación si la o el trabajador afectado cuenta con el tiempo de servicios regulado en el artículo 26 letra E) del Convenio, tendrá derecho a percibir la compensación indemnizatoria salarial regulada en el mismo.

Artículo 51.- Jubilación parcial.

A) La o el trabajador fijo ordinario contratado a tiempo completo, que se jubile parcialmente al amparo de la normativa vigente, y reúna los requisitos de edad y tiempo mínimo de servicios exigidos, tendrá derecho al percibo de la indemnización contemplada en el artículo

26.E) del Convenio.

Artículo 52.- Tribunal e Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.- Los firmantes del presente Convenio acuerdan:

1. Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears (TAMIB), publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

2. La solución de los conflictos colectivos, así como los de aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a las y los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del TAMIB, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de las y los trabajadores y empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, a sus procedimientos.

Artículo 53.- Trabajadoras víctimas de violencia de género.

- 1.- La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores. Además de modificación del período vacacional, además de lo previsto en la legislación vigente.

Disposición Transitoria Primera.- Al objeto de cumplir con lo dispuesto en el Art. 45 de la LO 3/2007 las partes establecerán medidas para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombre.

Para ello, acordamos entre las partes negociadoras dentro de la vigencia del presente convenio, la elaboración de un Plan de Igualdad, a partir de un diagnóstico de situación objetivo y consensuado y se atribuye a la Comisión paritaria del convenio la competencia sobre el seguimiento y aplicación del mismo.

Igualmente al amparo del art. 48 de la LO 3/2007 las partes negociadoras elaboraran un procedimiento para la prevención de las situaciones de acoso

sexual, incluida la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas y acciones formativas. Se le atribuye a la Comisión Paritaria del Convenio la competencia sobre la implantación y efectividad de dichos procedimientos.

Disposición Final Primera. Normativa Supletoria.- Con carácter supletorio a lo establecido en el presente Convenio se aplicará lo dispuesto en la Ley y demás disposiciones reglamentarias dimanantes de la misma.

Disposición Final Segunda. Cláusula Derogatoria.- A la entrada en vigor del presente Convenio, queda derogado el precedente y todos los anteriores al mismo, salvo las referencias que expresamente se recojan en el articulado del mismo sobre algún antecedente convencional que sea de directa aplicación.

(Ver versión en catalan).

— o —

Num. 11770

Resolución del Director General de Trabajo de 17 de mayo de 2011 por la que se ordena la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears y se dispone la publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears del acta de sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Artes gráficas de Baleares, SL de 27 de enero de 2011, en la que se constituye la Comisión Negociadora, se acuerda prorrogar la vigencia del actual Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2011 y se regularizan las retribuciones salariales para el año 2011 (Exp: CC_Acta 06/171 código de convenio núm. 07002522012005)

Antecedentes

1.El 27 de enero de 2011, la representación de la empresa Artes gráficas de Baleares, SL y la de su personal se reunieron para constituir la Comisión Negociadora de su Convenio Colectivo y acordaron prorrogar la vigencia del convenio anterior hasta el 31 de diciembre de 2011 y regularizar las retribuciones salariales para el 2011, de lo cual se levantó la correspondiente acta de sesión.

2.El 13 de abril de 2011, el señor Antonio Font Mas, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, solicitó el registro, depósito y la publicación oficial de la citada acta de sesión.

Fundamentos

1.El artículo 90.3 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.

2.El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo.

3.El artículo 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Por todo esto, dicto la siguiente

Resolución

1.Ordenar la inscripción y el depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del acta de sesión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Artes gráficas de Baleares, SL, de 27 de enero de 2011, en la que se constituye la Comisión Negociadora, se acuerda prorrogar la vigencia del actual Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2011 y se regularizan las tablas salariales para el año 2011.

2.Disponer su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

3.Hacer constar que la versión castellana del acta es la original firmada por las personas miembros de la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción de la misma.

4.Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora.

Palma, a 17 de mayo de 2011

El director general de Trabajo
Iago Negueruela Vázquez

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA 'ARTES

GRÁFICAS DE BALEARES S.L., Y ACTA FINAL DEL MISMO.-

ASISTENTES:

POR LA EMPRESA 'ARTES GRAFICAS DE BALEARES S.L.',

POR LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

Gerente:

D. Sebastián Juan Oliver Martorell

DNI 43030602-V

ASESOR JURÍDICO:

D. Antonio Font Mas

DNI 42960327-F

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE ARTES GRAFICAS, S.L.

D. Antonio Cerdá Cantallops

DNI 41398528-T

POR CC.OO.

D. Pep Ginard Vallcaneras

DNI 18234435-N

En Palma de Mallorca, a 27 de enero de 2011, siendo las 9,30.- horas, se reúnen las personas que al margen se relacionan en la sede de la referida entidad mercantil a los efectos de proceder a la CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA 'ARTES GRÁFICAS DE BALEARES S.L.'.

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo, a los efectos previsto en el Art. 85 del Estatuto de lo Trabajadores, queda compuesta por una parte, por la representación legal de los trabajadores de la plantilla de la entidad mercantil Artes Gráficas de Baleares, S.L., y que se relaciona al margen juntamente con el representante del Sindicato CC.OO.; y por otra, la representación legal de la empresa que también se relaciona al margen, con su Asesor. Ambas partes, reconociéndose mutua capacidad y legitimación a todos los efectos, manifiestan CONSTITUIDA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE LA ENTIDAD 'ARTES GRÁFICAS DE BALEARES, S.L.'.

Una vez Constituida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Laboral de la empresa 'ARTES GRÁFICAS DE BALEARES S.L.', y antes de abrirse la sesión se nombre un Presidente de Mesa y un Secretario de Actas. La Presidencia recae en la persona de D. Antonio Cerdá Cantallops y como Secretario de Actas se nombra al Abogado D. Antonio Font Mas.

Después de varias intervenciones y puesta de manifiesto de las distintas posiciones por las distintas partes intervinientes, la COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO, por unanimidad llega a los siguientes ACUERDOS:

1º.- LA COMISIÓN NEGOCIADORA acuerda PRORROGAR el vigente texto del Convenio Colectivo Laboral de la entidad 'ARTES GRÁFICAS DE BALEARES, S.L.', publicado en el BOIB de fecha 08 de septiembre de 2009, nº 131, página 53 y siguientes, hasta día 31 de diciembre de 2011.

No obstante lo anterior, se establece:

2º.- Principios básicos.- Las partes concertantes del Convenio Colectivo voluntariamente acatan en todos los términos el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el texto articulado está negociado para su aplicación tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

3º.- Que, a efectos salariales se pacta que los distintos conceptos retributivos que vinieran percibiendo los trabajadores a día 31 de diciembre de 2010, se verán, en su caso, regularizados con los índices definitivos de precios al consumo referido al periodo 1-1-2010 a 31-12-2010 y todo ello con efectos retroactivos a día 1-1-2010, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de