



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

12907

Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Mercats centrals d'abastiment de Palma, SA (Mercapalma, SA) (codi de conveni 07000922011988)

Antecedents

1. El dia 23 de febrer de 2016, la representació de l'empresa Mercats centrals d'abastiment de Palma, SA (Mercapalma, SA) i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 10 de març, el senyor Antonio José Monjo Tomás, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Mercats centrals d'abastiment de Palma, SA (Mercapalma, SA) en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 18 d'abril de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria

(BOIB 105/2015)

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE PALMA DE MALLORCA, S.A. MERCAPALMA, S.A.

CAPÍTOL I. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Article preliminar

El present Conveni Col·lectiu ha estat negociat i subscrit pels Delegats de Personal i la direcció de l'Empresa, d'acord amb el disposat en l'article 87 i següents de l'Estatut dels Treballadors.

Article 1. Àmbit territorial

Els preceptes d'aquest Conveni regulen les relacions laborals concertades entre l'Empresa i el personal que presti els seus serveis en les diferents àrees i seccions que conformen la Unitat Alimentària de l'Empresa esmentada, a la ciutat de Palma.



Article 2. Àmbit personal

S'aplica aquest Conveni a tots els treballadors que integren la plantilla de MERCAPALMA, S.A., o puguin integrar-la en el transcurs de la seva vigència, qualsevol que sigui la durada o modalitat del seu contracte i la seva classificació professional, segons el disposat en els articles 1 i 2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 3. Àmbit temporal

El present Conveni té una durada de quatre anys. Inicia els seus efectes l'1 de gener de 2016 i estarà vigent fins el 31 de desembre de 2019.

Finalitzat el període de vigència del Conveni, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, tret que es produeixi denúncia expressa per qualsevulla de les seves parts afectades atorgants.

En cas de denúncia conservarà la seva vigència plena durant tot el procés negociador fins a l'entrada en vigor del nou Conveni, a excepció dels increments salarials que s'hauran de negociar novament.

La denúncia del Conveni s'haurà de produir dins del mes de novembre de 2019 o dins de qualsevol dels mesos següents de novembre dels anys eventuais de pròrroga, mitjançant comunicació escrita que s'haurà de dirigir simultàniament a l'Autoritat Laboral i a l'altra part signant del Conveni.

Produïda en temps i forma la denúncia, s'iniciarà la negociació del següent Conveni d'acord amb allò disposat en l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors. A aquest efecte s'acorda que la constitució de la taula negociadora s'haurà de produir dins del mes de gener de 2020, en el seu cas, o dels següents mesos de gener. No obstant això, les parts acorden que el calendari de negociació començarà el mes de març.

Article 4. Efectes

El present Conveni obliga, com a llei entre parts, els seus signants a les persones físiques o jurídiques en el nom de les quals se subscriu el contracte, prevalent davant qualsevol altra norma que no sigui de dret necessari.

Article 5. Unitat i indivisibilitat

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot indivisible, per la qual cosa no es podrà pretendre l'aplicació d'una o algunes de les seves normes amb oblit de la resta sinó que, a tots els efectes, ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

Les condicions pactades en el present Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament, per la qual cosa en el supòsit que la jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte alguna de les seves clàusules, s'haurà de reconsiderar tot el seu contingut.

Article 6. Absorció i compensació

Les retribucions establertes en aquest acord compensaran i absorbiran totes les existents en el moment d'entrada en vigor del present Conveni qualsevol que sigui la seva naturalesa i el seu origen, així com les que puguin establir-se en el futur per disposicions de caràcter general o convencional d'aplicació obligada.

Només podran modificar-se les condicions pactades en aquest Conveni quan les noves, considerades en el seu conjunt i còmput anual, superin les aquí acordades. En cas contrari, subsistirà el present Conveni en els seus propis termes i sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls o retribucions.

Queden exceptuats de la compensació i absorció les indemnitzacions, bestretes i prestacions de la Seguretat Social, en règim de pagament delegat.

Les retribucions del personal de MERCAPALMA, S.A. estan integrades únicament i exclusivament pels conceptes salarials que es detallen en el cos del Conveni i en els seus annexos, a excepció d'aquells que voluntàriament concedeixi el Consell d'Administració, que en cap cas no seran consolidables a efectes de retribució i no estaran inclosos en el present Conveni.

Article 7. Garantia ad personam

Es respectaran les condicions acordades en contractes individuals entre l'Empresa i el treballador vigents a l'entrada en vigor del present Conveni, sempre que l'excedeixin en el seu conjunt, amb caràcter global i còmput anual.



**CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL****Article 8. Competència de la Direcció**

L'organització tècnica i pràctica del treball correspon a la direcció de l'Empresa, la qual podrà establir els sistemes d'organització, racionalització i modernització que consideri oportuns, així com qualsevol estructuració de les àrees o seccions de l'Empresa, sempre que es realitzin de conformitat amb les disposicions legals sobre la matèria.

Article 9. Mobilitat i polivalència

Dins de l'organització del treball, la direcció de l'Empresa podrà efectuar canvis de llocs de treball dins de cada àrea o secció quan sigui necessari per a la bona marxa de l'organització, sense que els canvis esmentats puguin redundar en perjudici dels drets econòmics –o d'un altre tipus– adquirits.

A requeriment de l'Empresa els treballadors/es de l'àrea de serveis exerciran funcions de polivalència.

És facultat de la direcció decidir aquests canvis i els durà a terme respectant l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, així com el nivell del grup professional i la remuneració econòmica del personal afectat. La direcció donarà compte dels canvis als Delegats de Personal amb almenys 48 hores d'antelació.

S'exclouen del cas de força major les vacances degudament programades.

L'Empresa, en aquest moment i sense perjudici que en un futur per necessitats de servei pogués procedir a la seva ampliació, amb respecte dels grups professionals en aquest Conveni, està constituïda orgànicament per dues àrees: administració i serveis.

CAPÍTOL III. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL**Article 10. Sistema de classificació professional. Grups professionals.**

S'estableix el sistema de classificació professional dels treballadors que prestin serveis en les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni per mitjà de grups professionals.

Els criteris de definició dels grups professionals s'han acomodat a regles comunes per a les persones treballadores d'un i l'altre sexe, i tenen com a objectiu garantir l'absència de discriminació directa i indirecta entre dones i homes.

S'assignarà un grup professional al treballador o treballadora mitjançant acord amb l'Empresari, alhora que s'establirà com a contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball la realització de totes les funcions corresponents al grup professional assignat, dins de l'àrea funcional on se l'enquadri, segons allò regulat en el present capítol.

Per grup professional s'entén aquell que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació; pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades a la persona treballadora de les àrees funcionals que es descriuen en el present Conveni, segons la definició que se li dona en l'article 22.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Els grups professionals regulats en el Conveni present són merament enunciatius i no suposen cap obligació de tenir-los coberts tots, així com tampoc totes les tasques, funcions, especialitats, responsabilitats o àrees funcionals definides en el present Capítol si l'organització, volum o necessitats de l'activitat del centre de treball no ho requereix a criteri de l'Empresari.

A efectes d'aquest Conveni es determinen tres grups professionals i dins de cada grup professional dues àrees: Administració i Serveis.

GRUPS	ÀREES	
	ADMINISTRACIÓ	SERVEIS
1	Director/a d'Àrea Subdirector/a d'Àrea	Director/a d'Àrea Subdirector/a d'Àrea
2	Cap Secció Adm. Comptable Secretari/ària de Direcció Oficial/a 1a Admtiu./va Oficial/a 1a Admtiu./va	Responsable de Sistemes Cap de Mercat Especial Cap de Manteniment i Serveis Oficial/a 1a



GRUPS	ÀREES	
	Programador/a	
3	Oficial/a 2a Administratiu/va Auxiliar Administratiu/va Auxiliar de Gerència	Oficial/a 2a Porter/a Sereno/Vigilant Mosso/a especialitzat Netejador/a Mosso/a

Article 11. Funcions bàsiques de la prestació laboral.

1. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 1 (àrea d'administració).

DIRECTOR/A D'ÀREA. És la persona que per la seva preparació, experiència professional, reconeguda competència i pràctica en totes o algunes de les fases del procés productiu o serveis de l'Empresa, assumeix la responsabilitat i direcció de l'àrea que té encomanada i exerceix funcions de caràcter executiu o tècnic especialitzat. Integren aquesta categoria amb denominació específica del lloc de treball, segons l'àrea que tinguin assignada, el Director/a d'Administració, el Director/a de Mercat, el Director/a de Serveis, o qualsevol altra direcció que en un futur es pogués crear a fi de dirigir una nova àrea.

SUBDIRECTOR/A D'ÀREA. És la persona que per la seva preparació, experiència professional i pràctica en totes o algunes de les fases del procés productiu o serveis de l'Empresa, és responsable de desenvolupar les instruccions i funcions de caràcter executiu que li encomani el Director/a d'Àrea, amb certa autonomia dins de la comesa assignada, ordena i controla el treball del personal que presta serveis a les seves ordres. Queda assimilada a aquesta categoria la responsable de qualitat.

2. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 1 (àrea de serveis).

DIRECTOR/A D'ÀREA. És la persona que per la seva preparació, experiència professional, reconeguda competència i pràctica en totes o algunes de les fases del procés productiu o serveis de l'Empresa, assumeix la responsabilitat i direcció de l'àrea que té encomanada i exerceix funcions de caràcter executiu o tècnic especialitzat. Integren aquesta categoria amb denominació específica del lloc de treball, segons l'àrea que tinguin assignada: el Director/a d'Administració, el Director/a de Mercat, el Director/a de Serveis, o qualsevol altra direcció que en un futur es pogués crear a fi de dirigir una nova àrea.

SUBDIRECTOR/A D'ÀREA. És la persona que per la seva preparació, experiència professional i pràctica en totes o algunes de les fases del procés productiu o serveis de l'Empresa, és responsable de desenvolupar les instruccions i funcions de caràcter executiu que li encomani el Director/a d'Àrea, amb certa autonomia dins de la comesa assignada, per ordenar i controlar el treball del personal que presta serveis a les seves ordres.

3. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 2 (àrea d'administració).

CAP DE SECCIÓ ADMINISTRATIVA/COMPTABLE. És la persona que, a les ordres del Director/a d'Administració o persona que el suplèixi en les seves funcions, dirigeix l'Administració de l'Empresa, funció que exerceix amb certa autonomia dins de la comesa assignada, per ordenar i controlar el treball del personal que presta serveis a les seves ordres.

SECRETARI/ÀRIA DE DIRECCIÓ. És la persona que, a les ordres directes d'un director/a, realitza funcions de caràcter administratiu, despatxa correspondència, concerta entrevistes, maneja arxius, etc.

OFICIAL/A PRIMERA ESPECIAL ADMINISTRATIU/VA. És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb o sense empleats a les seves ordres, té a càrrec seu un servei determinat i coneix en profunditat els següents treballs: factures i el seu càlcul corresponent, càlculs d'estadístiques, dur llibres de comptes corrents, diari, major i corresponsals, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, liquidacions i càlcul de les nòmines de salaris, sous i Seguretat Social. Les funcions indicades les exerceix amb certa autonomia.

OFICIAL DE PRIMERA ADMINISTRATIU/VA. És la persona que, amb iniciativa i responsabilitat, i amb o sense altres empleats a les seves ordres, té a càrrec seu un servei determinat i coneix en profunditat els següents treballs: factures i el seu càlcul corresponent; càlculs d'estadístiques; dur llibres de comptes corrents, diari, major i corresponsals; redacció de correspondència amb iniciativa pròpia; liquidacions i càlcul de les nòmines de salaris, sous i Seguretat Social.

PROGRAMADOR/A – OPERADOR/A. És la persona que domina les tècniques i els llenguatges de codificació propis de l'ordinador per formular els programes d'aplicació general o programes que executin treballs determinats.

4. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 2 (àrea de serveis).



CAP DE MERCAT. És la persona que amb la preparació i aptitud adequat, amb empleats a les seves ordres o sense, és responsable d'executar totes aquelles accions comercials que li fixi la direcció de l'Empresa, dinamitzar els mercats, vigilar pel compliment dels reglaments, controlar i avaluar els serveis que proporciona l'Empresa als seus clients.

RESPONSABLE DE SISTEMES. És la persona que amb el coneixement i aptitud adequat és responsable de la gestió dels sistemes de comunicacions i telefonia, manteniment preventiu i correctiu dels sistemes i aplicacions informàtiques, i ajut d'usuaris. Realitza tasques de supervisió de manteniment i conservació de les instal·lacions i vetlla per la seguretat del recinte.

CAP DE MANTENIMENT I SERVEIS. És la persona que, amb el coneixement i aptitud adequat, és responsable de diverses seccions de l'àrea de serveis, té a les seves ordres al personal professional corresponent, al qual farà complir el treball que se li encomani, i és responsable del rendiment i control de la qualitat del producte obtingut i del treball realitzat.

OFICIAL/A 1a PINTOR/A. És la persona capacitada en totes les operacions i comeses següents: llegir i interpretar plànols i croquis, esquemes decoratius i especificacions de treball de pintura al tremp d'ou, a l'oli i esmalts sobre ferro, fusta, enlluït o estuc i realitza les tasques de preparar les pintures i aprests més adequats d'acord amb l'estat de la superfície que ha de pintar-se i els colors requerits finalment; aprestar, treballar, rebaixar i toscar; rentar, pintar, polir en tela o imitant fusta o altres materials; foletejar, envernissar a brotxa o monyeca; i donar patina, daurar i pintar rètols.

OFICIAL/A 1a PALETA. És la persona capacitada en totes les operacions i comeses següents: llegir plànols o croquis d'obres de fàbrica, replantejar-los sobre el terreny i, d'acord amb ells, construir amb maons ordinaris o refractaris en les seves diferents classes i formes: massissos, murs, parets o envans utilitzant càrregues de morter admissibles i, quan fos menester, amb llaurat dels maons per al seu perfecte assentament d'os; mastrar, revocar, blanquejar, lluir, enllaunar, córrer motlures, fer tirolases i altres decoracions corrents, així com revestir pisos i parets amb rajoles, canonades o peces de màquines amb productes de sentó i similars.

5. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 3 (àrea d'administració).

OFICIAL/A DE SEGONA ADMINISTRATIU/VA. És la persona major de divuit anys que, amb iniciativa i responsabilitat restringida, ajuda en les seves funcions a l'oficial/a de primera, si n'hi hagués, realitza anotacions de comptabilitat, maneja l'arxiu, fitxers i executa altres operacions similars a les enunciades per als oficials de primera. També s'inclouran en aquesta categoria els taquimecanògrafs/es que prenguin al dictat, en castellà o català, cent paraules per minut, i transcriuin correctament a màquina en deu.

AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA. És la persona major de divuit anys que realitza operacions administratives elementals, tals com les del càlcul i confecció de factures, passar dades en les nòmines i llibre de comptes corrents auxiliars, confeccionar rebuts, lletres de canvi i treballs d'aquest ordre. En aquesta categoria s'inclouen l'auxiliar de caixa i el mecanògraf/a. Així mateix s'inclouen les persones empleades que realitzen funcions de cobraments i pagaments amb caràcter permanent.

AUXILIAR DE GERÈNCIA. Executa aquelles tasques administratives de gerència que se li assignin, realitza funcions de suport en el registre, arxiu i organització de la informació d'acord als procediments establerts en l'organització.

6. Descripció de la prestació laboral, activitats, lloc de treball i tasques de grup professional 3 (àrea de serveis).

OFICIAL/A 2a PINTOR/A. És la persona capacitada en totes les operacions següents: llegir especificacions de treball de pintura al tremp d'ou, esmalt sobre ferro, fusta, realitzar les tasques de preparar les pintures i aprests més adequats amb les superfícies que han de pintar-se i als colors finalment requerits; aprestar, treballar i empanissar, així com envernissar a brotxa.

OFICIAL/A 2a PALETA. És la persona capacitada en totes les operacions i comeses següents: construir amb maons ordinaris i refractaris en les seves diferents classes i formes, massissos, murs, parets o envans utilitzant càrregues de morter admissibles i, quan fos necessari, amb llaurat dels maons per al seu perfecte assentament d'os; mastrar, revocar, blanquejar, lluir, enllaunar, revestir pisos i parets amb rajoles.

PORTER/A – SERENO. És la persona que té com a missió prioritària funcions de custòdia, vigilància i cura, principalment, dels accessos a la Unitat, especialment de persones estranyes a l'Empresa. També se'n cuida de cobrar l'entrada de tot vehicle a motor que desitgi entrar en el recinte de la Unitat sense abonament, controlarà el pesatge de vehicles i rebrà els fulls d'entrada de mercaderies.

NETEJADOR/A. És la persona encarregada de la neteja i cura dels serveis de neteja general, dels locals d'ús comú i dels destinats a oficines.

MOSSO/A ESPECIALITZAT/DA. És la persona encarregada d'executar predominantment tasques per a les quals es requereix l'aportació del seu esforç físic i prestarà l'atenció necessària en cada cas.

OFICIAL/A 2a NETEJA. És la persona que sota les ordres d'una persona encarregada realitza funcions de certa responsabilitat de neteja de la Unitat, condueix o maneja la maquinària adequada per a tals funcions. Pot treballar en equip o individualment.



MOSSO/A. És la persona encarregada d'executar predominantment tasques per a les quals es requereix l'aportació del seu esforç físic, una pràctica operària senzilla i prestarà l'atenció necessària en cada cas.

CAPÍTOL IV. INGRESSOS, ASCENSOS I CESSAMENTS

Article 12. Ingressos

El personal de l'Empresa, de nou ingrés, serà contractat sota qualsevol de les formes i condicions de contractació establertes en la legislació vigent i en aquest Conveni segons les conveniències i necessitats de la societat.

L'esmentat ingrés tindrà caràcter provisional i podrà concertar-se per escrit un període de prova que en cap cas no podrà excedir de sis mesos per a tots els treballadors, la contractació dels quals sigui indefinida i de quinze dies per a la resta de contractacions.

L'Empresa i el treballador estan, respectivament, obligats a realitzar les experiències que constitueixen l'objecte de la prova.

Durant el període de prova la persona treballadora tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i al lloc de treball que exerceixi com si fos de plantilla excepte els derivats de la resolució de la relació laboral, que podrà produir-se a instàncies de qualsevol de les parts durant el seu transcurs.

Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà efectes plens i es computarà el temps dels serveis prestats en l'antiguitat del treballador en l'Empresa.

La situació d'incapacitat laboral transitòria que afecti el treballador durant el període probatori interromp el seu còmput, sempre que es produeixi un acord entre les parts.

En el supòsit que existeixi en l'Empresa personal de categoria inferior al lloc a cobrir, l'Empresa comunicarà a aquest personal la seva intenció de contractació, i d'haver-hi persones candidates a l'esmentat lloc s'estarà a allò disposat en l'article 13 d'aquest Conveni.

En el cas que un treballador amb contracte temporal o eventual superi el procés de selecció per ocupar un lloc fix se li computarà l'antiguitat a partir de la data de la firma del primer contracte, sempre que existís continuïtat contractual.

L'Empresa podrà realitzar qualsevol de les formes i condicions de contractació eventual i durada establerts per la legislació laboral, si bé podrà ampliar el període de durada fins a sis mesos sempre que el personal contractat en aquestes condicions no superi el 15% de la plantilla. En finalitzar el període de sis mesos s'haurà de sotmetre al corresponent procés de selecció, conforme a allò estipulat en aquest article.

El personal contractat per un període inferior a 6 mesos no estarà subjecte al procés de selecció.

Els treballadors amb contracte temporal o eventual tindran dret preferent a ocupar els llocs fixos que sorgeixin en l'Empresa, sempre que compleixin les condicions de contractació establertes en aquest Conveni.

Es constituirà una Comissió de selecció en la qual hi haurà el Delegat de Personal, que determinarà el perfil del lloc a cobrir, vigilarà el procés de selecció i establirà les proves que consideri pertinents, conforme amb les necessitats del lloc.

El procediment a seguir serà el següent:

- Convocatòria pública.
- Selecció a càrrec d'una entitat externa pública. En cas que no existís cap entitat externa pública s'acudirà a una entitat del sector privat, o bé l'esmentada selecció podrà ser realitzada per la mateixa Empresa mitjançant un tribunal qualificador.
- Una vegada efectuada la preselecció per l'entitat externa els finalistes resultants seran entrevistats per la Comissió de selecció, la qual decidirà la persona candidata a ocupar la plaça.

Queden excloses de l'establert al present article les següents categories:

- Directors/es d'àrea.
- Subdirectors/es d'àrea.
- Caps de Secció Administrativa i Comptable.
- Cap de Manteniment i Serveis.
- Cap de Mercat.

Per cobrir places en aquestes categories se seguirà el següent procediment:

- Convocatòria pública.



- b) Selecció a càrrec d'una entitat externa pública. En cas que no n'existís cap s'acudirà a una entitat del sector privat, o bé la selecció esmentada podrà ser realitzada per la mateixa Empresa mitjançant un tribunal qualificador.
- c) Es podran presentar a les proves de selecció treballadors en actiu de Mercapalma, S.A.
- d) Una vegada efectuada la selecció per l'entitat externa els finalistes resultants seran entrevistats per la direcció de l'Empresa, la qual decidirà el candidat a ocupar la plaça.
- e) En igualtat de condicions el personal en actiu de l'Empresa tindrà preferència davant qualsevol extern.

Article 13. Ascensos

a) Normes generals:

1. Per a l'ascens i promoció del personal es determina com a preferent la seva capacitat, o sigui, el conjunt d'aptituds mínimes per a l'ocupació dels diferents llocs de treball.
2. En les vacants que es produeixin se seguirà com a principi general i ordinari per cobrir-les la combinació de capacitat i aptitud. De no haver-hi personal apte en l'Empresa es cobriran les places amb personal de nou ingrés.

b) Normes específiques:

Es constituirà una comissió de selecció en la qual estarà present el Delegat de Personal qui determinarà el perfil del lloc a cobrir, vigilarà el procés de selecció i establirà les proves que consideri pertinents conforme amb les necessitats del lloc.

El procediment a seguir serà el següent:

- a) Convocatòria pública.
- b) Selecció a càrrec d'una entitat externa pública. En cas que no n'existís cap s'acudirà a una entitat del sector privat, o bé l'esmentada selecció podrà ser realitzada per la mateixa Empresa mitjançant un tribunal qualificador.
- c) Una vegada efectuada la preselecció per l'entitat externa els finalistes resultants seran entrevistats per la Comissió de selecció, la qual decidirà la persona candidata a ocupar la plaça.

Queden excloses de l'establert al present article les següents categories:

- Directors/es d'Àrea.
- Subdirectors/es d'Àrea.
- Caps de Secció Administrativa i Comptable.
- Cap de Manteniment i Serveis.
- Cap de Mercat.

Per cobrir places en aquestes categories se seguirà el següent procediment:

- a) Convocatòria pública.
- b) Selecció a càrrec d'una entitat externa pública. En cas que no n'existís cap s'acudirà a una entitat del sector privat, o bé l'esmentada selecció podrà ser realitzada per la mateixa Empresa mitjançant un tribunal qualificador.
- c) Es podran presentar a les proves de selecció treballadors en actiu de Mercapalma, S.A.
- d) Una vegada efectuada la selecció per l'entitat externa els finalistes resultants seran entrevistats per la Direcció de l'Empresa, la qual decidirà el candidat a ocupar la plaça.
- e) En igualtat de condicions el personal en actiu de l'Empresa tindrà preferència davant qualsevol altre.

Article 14. Cessaments

Els treballadors de l'Empresa que desitgin cessar voluntàriament al seu servei estaran obligats a posar-ho en coneixement de la Direcció en els següents terminis de preavís:

- Personal Directiu: 1 mes.
- Personal Administratiu: 15 dies.
- Personal de Serveis: 8 dies.

Article 15. Cursets

Tots els treballadors de l'Empresa podran sol·licitar l'accés als cursets que organitzi o contracti la Direcció. Es tindrà en compte la legislació vigent sobre la matèria.



Dels cursets es donarà publicitat necessària. En cas que, per necessitats de l'Empresa, fos necessari col·locar un treballador en un altre lloc diferent, l'Empresa correrà amb totes les despeses de reciclatge (cursets, pràctiques, etc.).

CAPÍTOL V. JORNADA, HORES EXTRAORDINÀRIES, DESCANSOS I VACANCES

Article 16. Durada

1r. La durada màxima de la jornada de treball per al personal de MERCAPALMA, S.A. serà de 37 hores i 30 minuts de presència setmanals i 35 hores efectives de treball setmanal.

La diferència entre hores de presència i efectives correspon als trenta minuts per a l'entrepà.

El temps de treball es computarà de manera que, tant al començament com al final de la jornada, el treballador es trobi en el seu lloc de treball.

La jornada anual ordinària de treball queda establerta en 1.620 hores de treball efectiu, el salari anual de la qual és la que apareix en els annexos. Així mateix s'estableix un horari per a l'hivern i un altre per a l'estiu, el qual serà voluntari i de comú acord entre l'Empresa i el treballador, amb el benentès que l'horari d'estiu començarà l'1 de juny i finalitzarà el 30 de setembre.

L'horari d'hivern serà de 37 hores i 45 minuts setmanals i el d'estiu serà de 36 hores i 30 minuts.

2n. Els treballadors s'aplicaran en una eficàcia més gran i flexibilitat en la jornada laboral. Així mateix l'Empresa podrà reestructurar l'horari de torns, sempre conforme a la jornada i amb el menor cost possible.

3r. S'estableix una flexibilitat de jornada de fins a 2 hores setmanals que es podran realitzar en un o dos dies, però en cap cas en dies festius. La seva compensació es realitzarà de mutu acord, en cas contrari es compensarà automàticament el mateix dia de la setmana següent. En cas que el Govern procedís a la reducció de jornada es reduiria aquesta flexibilitat en el mateix percentatge.

4t. Els empleats podran sol·licitar realitzar les tasques que tinguin assignades des del seu domicili a través de teletreball, sempre que sigui possible. És facultat última de l'Empresa autoritzar-ho i s'hauran de complir els següents requisits:

1. Tenir una antiguitat superior a 5 anys com a empleat de Mercapalma.
2. No tenir cap expedient disciplinari qualificat com a greu o molt greu en els últims 10 anys, o lleu en els últims 2 anys.
3. Disposar dels mitjans necessaris en el domicili per realitzar les seves funcions.
4. No necessitar mitjans materials de Mercapalma per dur a terme les seves tasques.
5. Acceptar que la modalitat de teletreball té un període de prova de 6 mesos, durant el qual a decisió de l'Empresa es pot revocar l'autorització i instar el treballador perquè realitzi la totalitat de la seva jornada presencial.
6. No trobar-se en estat de jubilació anticipada, parcial o excedència.
7. No haver tingut més de cinc faltes d'assistència no justificada durant l'últim any, o més de dos incompliments de la jornada laboral en els últims dos mesos.
8. Compliment del Codi de Conducta de Mercapalma.
9. Haver presentat per part del treballador un informe dels motius que l'animen a presentar aquesta sol·licitud i dels beneficis que suposen tant per al treballador com per a l'Empresa, així com la seva temporalitat.
10. Assumir el compromís de complir amb les tasques i els objectius establerts i donar compte del seu compliment amb la periodicitat que es determini.

Definició: Té consideració de teletreball la forma d'organització i/o execució del treball que utilitza la tecnologia de la informació en el context d'un contracte o relació de treball que és realitzat de manera preponderant en el domicili del treballador o en el lloc lliurement escollit per ell, de manera alternativa al seu desenvolupament presencial en el centre de treball de l'Empresa. La modalitat de teletreball es pactarà per escrit i es realitzarà respectant sempre el que disposa l'article 13 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.



La modalitat de teletreball s'exercirà sempre tenint en compte les següents consideracions:

- a) Caràcter voluntari.
- b) Dret d'informació.
- c) Condicions d'ocupació.
- d) Condicions de seguretat.
- e) Drets col·lectius.
- f) Equipaments de treball.
- g) Requisits per optar al teletreball.

Article 17. Hores extraordinàries

Pel que fa a aquest concepte s'estarà a allò establert en l'article 35 de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret 1561/1995, de 21 de setembre, i altres disposicions legals vigents sobre la matèria, sense perjudici que ambdues parts acordin que les hores extraordinàries que un treballador realitzi es compensaran en temps lliure; en aquest cas el treballador gaudirà de dues hores per cada hora treballada, i sempre a l'inici o final de la jornada ordinària.

La Direcció donarà compte, mensualment, als Delegats de Personal de les hores extres que es realitzin en l'Empresa.

Mòdul càlcul hores extres:

Laborable

(Salari base).16/12

_____ .1,75 = preu hora extra laborable

156 hores

Dia Festiu

preu hora extra laborable .1,25

= festiu

Article 18. Descans setmanal

Els treballadors afectats per aquest Conveni tindran dret a un descans setmanal, d'acord amb el que s'estableix en la normativa laboral vigent.

Article 19. Vacances

Tot el personal afectat pel present Conveni tindrà dret al gaudi d'un període anual de vacances de 31 dies naturals retribuïts, a raó del salari real que cada persona vingués percebent; els treballadors tenen dret a gaudir d'un mínim de 16 dies durant els mesos d'estiu, és a dir, dins del període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclusivament, i els 15 dies restants en qualsevol altra època de l'any. A tal efecte es confeccionarà al principi de cada any un calendari de vacances amb la conformitat dels Delegats de Personal i la direcció de Mercapalma. Per als porters/es, el gaudi de les vacances serà com a mínim de 15 dies naturals.

En el supòsit que, per qüestions no imputables al treballador, no gaudís dels 16 dies en els mesos d'estiu, en lloc dels 31 dies a l'any tindria dret al gaudi de 45 dies a l'any retribuïts de la mateixa forma.

El període de vacances quedarà interromput en els supòsits d'incapacitat temporal derivada de malaltia, accident, embaràs, part o lactància natural, o amb el període de suspensió del contracte previst a l'article 48.4 i 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, i es gaudiran en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspongui. A l'efecte de computar el període d'interrupció l'Empresa sol·licitarà el justificant corresponent.

No podrà coincidir l'inici del període de vacances amb un dia de descans setmanal, de manera que en aquests casos s'entendran iniciades les vacances l'endemà al dia de descans setmanal.

Així mateix, si la data de reincorporació al treball coincidís, sense solució de continuïtat, amb un dia de descans setmanal, s'haurà de respectar i es reiniciarà el treball una vegada complert el descans esmentat.

CAPÍTOL VI. LLICÈNCIES I EXCEDÈNCIES

Secció Primera. LLICÈNCIES

Article 20. Llicències retribuïdes

El treballador, previ avís i justificació podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració, per algun dels motius següents i pel temps



següent:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni. L'esmentada llicència podrà ser acumulada al període de vacances.
- b) Tres dies feiners pel naixement de fill/a; o per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat o de la parella de fet registrada com a tal. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte fora de l'illa, el termini serà de cinc dies.
- c) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- d) Pel temps indispensable en els casos de compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, s'estarà a allò que disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborals en un període de tres mesos, l'Empresa podrà passar a la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari a què tingüés dret en l'Empresa.

- e) Les treballadores per lactància d'un fill menor de nou mesos tindran dret a una hora d'absència al treball que podran dividir en dues fraccions. Per voluntat pròpia podran organitzar aquest dret en una reducció de la jornada normal en mitja hora al començament i mitja hora al final de la jornada amb la mateixa finalitat, prèvia comunicació a la direcció de l'Empresa. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos d'infantament múltiple.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare, en cas que tots dos treballin.

- f) Els qui per raons de guarda legal tinguin a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindran dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de la meitat de la seva durada.
- g) Llicència per estudis. Serà preceptiva la concessió de llicències que els treballadors sol·licitin per estudis, millores o perfeccionament professionals, sense que excedeixin de 6 hores setmanals i amb la condició que es justifiqui documentalment l'assistència a classe o cursos quan l'horari dels quals no pugui fer-se compatible amb l'horari de treball, així com el temps necessari per presentar-se a exàmens finals.

Per tenir dret a aquesta excedència, que serà remunerada, és necessària l'obtenció de l'aprofitament mitjà en els estudis esmentats.

- h) 1 dia per matrimoni de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador hagués de desplaçar-se fora de l'illa el termini serà de dos dies.
- i) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball.
- j) Per realitzar funcions de representació del personal en els termes establerts en aquest Conveni.
- k) 1 dia de permís especial per a tota la vigència del Conveni, a gaudir per tot el personal del 24 o 31 de desembre; haurà d'acudir el 50% de tota la plantilla i estaran cobertes totes les seccions en la mateixa proporció.
- l) 1 dia per atendre personalment assumptes propis durant els anys 2016 i 2017, que es fixarà de comú acord amb l'Empresari als efectes que la coincidència d'absents no alteri el funcionament normal de l'Empresa. Aquest permís no tindrà caràcter de recuperable dins de la jornada laboral i no serà acumulable en cap cas en altres anys. Per als anys 2018 i 2019 l'esmentada llicència serà de dos dies.

A l'efecte de limitar la relació familiar del treballador i el seu cònjuge en la concessió de les llicències retribuïdes s'incorpora el quadre de parentiu que queda com segueix:

- 1r grau de consanguinitat:

Ascendents: pares.

Descendents: fills.

- 2n grau de consanguinitat:

Ascendents: avis.





Descendents: néts.

Germans.

- 1r grau d'afinitat:

Ascendents: pares del cònjuge o parella de fet.

Descendents: fills del cònjuge o parella de fet.

- 2n grau d'afinitat:

Ascendents: avis del cònjuge o parella de fet.

Descendents: néts del cònjuge o parella de fet.

Germans del cònjuge o parella de fet.

Secció Segona. EXCEDÈNCIES

Article 21. Excedència voluntària

El treballador amb antiguitat en l'Empresa d'almenys un any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reintegrament en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que haguessin o es produïssin a l'Empresa.

Article 22. Excedència forçosa

L'excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput del temps de l'antiguitat de la seva vigència en concepte d'antiguitat. Es concedirà per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat per escrit dins del mes següent en cessar en el càrrec públic.

Article 23. Excedència per motiu sindical

L'excedència es concedirà per l'Empresa als treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit autonòmic o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. Aquesta excedència donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput del seu temps en concepte d'antiguitat. El reingrés haurà de ser sol·licitat per escrit dins del mes següent en cessar en el càrrec.

Article 24. Càrrec públic o funció sindical

En els supòsits de suspensió per exercici de càrrec públic representatiu o funcions sindicals d'àmbit autonòmic o superior, el reingrés a l'Empresa haurà de ser sol·licitat per escrit dins del mes següent en cessar en el càrrec públic o sindical.

Article 25. Procediment per a la reincorporació

El treballador sol·licitarà per escrit dirigit a l'Empresa la seva reincorporació. Si deixés transcórrer el termini establert en els articles anteriors sense reincorporar-se al seu lloc de treball quedarà resolt, automàticament, el seu contracte de treball per voluntat pròpia.

CAPÍTOL VII. RETRIBUCIONS

Article 26. Salari

Durant la vigència del present Conveni, ambdues parts acorden l'increment sobre tots els conceptes salarials que tot seguit es detallen:

- Any 2016: 1% conforme a la LPGE.

- Anys 2017, 2018 i 2019: l'increment que determinin les successives LPGE.

Els salaris pactats en aquest Conveni s'han fixat per unitat de temps, en atenció a la jornada de treball establerta i al rendiment normal o mínim exigible que s'haurà d'assolir en totes les hores de treball i en procediment total.

Els conceptes retributius són els següents:



- a) Salari Base. És el que s'especifica a les taules annexes d'aquest Conveni per a cada una de les categories, en còmput mensual i anual.
- b) Antiguitat. Els treballadors als quals afecta el present Conveni meritaren, des de la data del seu ingrés en l'Empresa, un augment per anys de serveis consistent en triennis de 53,29 euros, iguals per a totes les categories. Els esmentats triennis s'abonaran a partir del mes en què es compleixi.
- c) Plus de treballs especials.

c.1) Porteria. Són les percepcions que perceben els treballadors d'aquesta secció en concepte de coordinació i control de tasques encomanades, que fixarà l'Empresa segons les necessitats i serveis que ambdues parts acordin.

Els treballadors que poguessin acollir-se al sistema actual de guàrdies en porteria percebran una retribució de 111,87 euros per dia de guàrdia. Aquesta quantitat compensa en el conjunt de l'any les festivitats, les jornades especials en cas que el diumenge coincideixi amb una festivitat i les nocturnitats si n'hi hagués.

En el cas que un treballador d'aquesta secció efectués part de la seva jornada en diumenge o dia festiu se li aplicaria la part proporcional d'aquest plus.

Així mateix s'estableix un plus de compensació horària, valorat al cost d'hora normal, que percebran els porters/es, a excepció d'aquells que no realitzen la jornada anual completa; en aquest cas no ho percebran, ja que el compensen amb temps lliure.

La quantitat a cobrar per acollir-se al sistema actual de guàrdies en porteria serà de 111,87 euros per dia de guàrdia.

c.2) Manteniment. Són les percepcions que reben els treballadors d'aquesta secció en concepte d'una polivalència extensiva a altres seccions.

c.3) Administració. Són les percepcions que reben els treballadors d'aquesta secció en concepte de dedicació o qualitat.

- d) Pagues extraordinàries. Els treballadors de l'Empresa afectats pel present Conveni percebran quatre pagues extraordinàries a raó de salari base més antiguitat, que s'abonaran els mesos de març, juny, setembre i 15 de desembre.

La paga de març quedarà meritada l'any anterior a l'exercici de la seva percepció.

- e) Ajuda per jubilació. L'Empresa satisfarà als treballadors que es jubilin, els següents ajuts:

- Als 60 anys: 12 mensualitats.
- Als 61 anys: 11 mensualitats.
- Als 62 anys: 10 mensualitats.
- Als 63 anys: 9 mensualitats.
- Als 64 anys: 8 mensualitats.
- Als 65 anys: 6 mensualitats.

Per tenir dret a aquests ajuts serà necessari que el treballador dugui, com a mínim, 5 anys d'antiguitat en l'Empresa.

La persona treballadora que, a sol·licitud de l'Empresa, continuï prestant serveis després dels 65 anys, conservarà el dret a percebre les 6 mensualitats que es concedeixen a la persona que sol·licita la jubilació als 65 anys.

No es computarà, a efectes d'aquesta ajuda, el prorrateig de les pagues extres.

A partir del 15 de novembre de 2002, d'acord amb la legislació vigent, Mercapalma, S.A. va exterioritzar aquesta prestació amb una entitat asseguradora. En el supòsit que hi hagués una diferència, Mercapalma, S.A. estaria obligada a liquidar-la. A tots els treballadors de l'Empresa se'ls lliurarà còpia de la pòlissa de l'exteriorització d'aquesta prestació.

f) Ajuda d'estudis. Són les percepcions que reben tots els treballadors que tinguin fills/es en edat escolar entre els 3 i 16 anys: un ajut econòmic de 53,97 euros per cada fill/a. S'haurà d'abonar una vegada a l'any, i en el mes de setembre. En el cas que tant el pare com la mare prestin serveis en l'Empresa, aquesta estarà obligada a abonar només el 50% de l'ajut esmentat a cada un d'ells. També tindran dret a l'ajut esmentat en els mateixos termes els treballadors que tinguin néts o nètes al seu càrrec, sempre que la custòdia esmentada compleixi els requisits legalment exigits.

g) Quilometratge. Si excepcionalment per necessitats de servei s'acorda la utilització de vehicle propi per a desplaçaments originats per la prestació de serveis, es meritara a 0,33 euros per quilòmetre.

h) Menyscapte de doblers. S'estableix un plus en concepte de menyscapte de doblers equivalent al 4,38% del salari base, segons aquest Conveni per a tots aquells treballadors que tinguin sota la seva responsabilitat el maneig de fons en metàl·lic.





- i) Dietes i despeses de viatges. L'import de les despeses ordinàries, per aquest concepte, s'abonarà per l'Empresa en el moment en què el treballador presenti el justificant corresponent.
- j) Ajuda per defunció. Els drethavents del treballador que mori estant d'alta en l'Empresa o, en el seu cas, la persona amb qui convisqués, percebran com a ajut per defunció 4 mensualitats iguals que les que vingués percebent el treballador i no es computaran a tal efecte el prorrateig de pagues extres.

A partir del 15 de novembre de 2002, d'acord a la legislació vigent, Mercapalma, S.A. va exterioritzar aquesta prestació amb una entitat asseguradora. En el supòsit que hi hagués una diferència, Mercapalma, S.A. estaria obligada a liquidar-la. A tots els treballadors de l'Empresa se'ls lliurarà còpia de la pòlissa de l'exteriorització d'aquesta prestació.

- k) Plus d'assistència. S'estableix una quantitat de 36,52 euros mensuals per 12 mesos. El plus el percebran tots aquells treballadors que compleixin mensualment amb els tres punts que seguidament s'exposen:

- No faltar més de dos dies al treball durant 30 dies naturals, excepte per vacances o llicències acordades en conveni.
- Tres faltes de puntualitat durant un període de trenta dies naturals sense causa justificada, tret d'autorització expressa de l'Empresa. S'estableix una flexibilitat en l'entrada de la jornada de quinze minuts, recuperable a la sortida.
- No fitxar a l'entrada i sortida del treball més de dues vegades en un període de trenta dies naturals, tret de llicències recollides en el present Conveni, accident laboral, intervenció quirúrgica o hospitalització del treballador per més de set dies.

L'esmentat plus s'abonarà el mes següent al meritat.

Les quantitats de tots els punts del present article que no estiguin quantificades figuraran en els annexos 1, 2, 3, 4 i 5 del present Conveni.

Article 27. Forma de pagament del salari

El pagament del salari s'efectuarà mitjançant transferència bancària, xec o excepcionalment en efectiu.

Article 28. Bestretes

En aquesta matèria les parts estaran al que disposa l'article 29.1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL VIII. COMPLEMENTOS ASSISTENCIAIS

Article 29. Complement d'ILT

En cas d'ILT, el servei mèdic de l'Empresa durà el seguiment del procés de malaltia de manera que el treballador en aquella situació percebi el 100% del seu sou real en el període de baixa.

En nom d'aconseguir una disminució de l'absentisme existent en l'Empresa, quan segons el parer del servei mèdic de l'Empresa es consideri que han cessat les causes que varen motivar la baixa emetrà informe a la Inspecció Mèdica de la Seguretat Social i lliurarà còpia als Delegats de Personal.

En el supòsit que la Inspecció Mèdica determini que, certament, la causa que va motivar la baixa hagi cessat, conforme amb el servei mèdic de l'Empresa, el treballador deixarà de percebre el 25% del seu sou real des de la data d'emissió de l'informe mèdic de l'Empresa.

La negativa del treballador a sotmetre's al reconeixement del servei mèdic de l'Empresa, estant de baixa, podrà determinar la suspensió dels drets econòmics que poguessin existir a càrrec de l'Empresa per l'esmentada situació. L'esmentat complement passarà a un fons social que serà distribuït el mes de desembre a parts iguals entre la totalitat del personal.

Article 30. Dotació d'eines

Es dotarà a tots els treballadors de les eines adequades, en cada cas i en cada secció de treball.

Aquestes eines, proposades pel responsable o personal autoritzat, s'han d'acollir a les més estrictes normes sobre seguretat en el treball; en cas contrari, no se'n podrà exigir al treballador cap responsabilitat quant a la seva qualitat ni el seu rendiment.

Article 31. Roba de treball

L'Empresa mantindrà els actuals nivells de subministrament de roba. En cas justificat reposarà els possibles deterioraments que puguin presentar-se.

Article 32. Préstecs al personal



El personal afectat pel present Conveni tindrà dret a percebre i l'Empresa l'obligació de concedir préstecs de fins a 1.500 euros, pagables en un termini màxim de 24 mesos. Aquest préstec podrà ser renovat, excepcionalment, sense arribar al seu venciment per la quantitat total. L'Empresa podrà sol·licitar en tots els casos la justificació per a necessitats òbvies. Així mateix es podrà ampliar en 600 euros en un préstec addicional, a tornar en el termini establert anteriorment, que es concedirà a un màxim de 10 persones cada any, per a la qual cosa s'estableix la preferència d'aquells treballadors amb un sou menor.

Article 33. Accident in itinere

Per a tot treballador amb permís de conduir que, in itinere habitual, patís un accident de circulació, i que com a conseqüència se li privés temporalment de llibertat, se li respectarà durant les diligències prèvies el salari real que vingués percebent.

Article 34. Accident de circulació

1. En cas que algun treballador en servei, conduint vehicles de l'Empresa i la relació laboral del qual sigui regulada pel present Conveni, patís un accident de circulació durant la seva jornada laboral, en l'itinerari abans de començar o després de finalitzar aquesta per part de l'Empresa: a) Se li abonaran els honoraris de la seva defensa lletrada davant dels jutjats, tribunals o organisme competents; b) Es prestarà a la fiança carcerària que pogués assenyalar-se i s'abonaran les costes judicials i honoraris professionals, fins i tot de pèrits; c) Si de resultes d'accidents es privés temporalment al treballador de llibertat, se li respectarà mentre duri la privació el salari real que vingués percebent; d) La privació de llibertat o de resultes del que en aquest article es contempla no serà considerada en cap cas motiu de sanció, independentment de la resolució que, en ordre de la seva culpabilitat o innocència en l'accident, dictin els organismes competents, tret del disposat en el penúltim paràgraf d'aquest article.

2. En cas que el treballador resultés condemnat en sentència ferma per imprudència temerària només seran d'aplicació els apartats a) i b) del present article.

3. Allò disposat en aquest article no serà d'aplicació en el cas que el treballador resultés condemnat per delictes de conducció sota la influència de begudes alcohòliques o omissió del deure de socórrer. Es consideraran sota la influència de begudes alcohòliques només aquells treballadors als quals se'ls hagi practicat les proves d'anàlisi de sang i aquestes hagin resultat positives.

Article 35. Ajuts mèdics i assegurança d'accidents

Si per causes accidentals durant la jornada laboral un treballador patís trencament de pròtesi, aparells ortopèdics o ulleres, l'Empresa abonarà un màxim de 257,80 euros. Tal ajuda queda condicionada a:

- Comunicació immediata a la persona responsable d'àrea.
- Haurà de lliurar l'objecte trencat per a la seva valoració per l'Empresa.
- L'ajuda no serà abonada per l'Empresa, si fos coberta per la Seguretat Social.

L'Empresa podrà efectuar una revisió mèdica anual a tots els seus treballadors, la qual cobrirà, a més, Espirometria i Audiometria.

Així mateix l'Empresa prorrogarà i actualitzarà la pòlissa d'accidents vigent per a tots els treballadors amb una cobertura de mort i invalidesa total màxima de 31.000 euros. A tots els treballadors de l'Empresa se'ls lliurarà còpia de la pòlissa actualitzada amb cobertura i condicions d'aquesta.

L'Empresa es compromet a que els treballadors de la societat puguin acollir-se als descomptes oferts per tercers a través de la intranet de l'Ajuntament de Palma, segons els acords que promogui l'ajuntament amb diverses institucions públiques i privades.

Article 36. Treballs per al personal amb capacitat disminuïda

Els treballadors que haguessin patit accident o malaltia professional tindran preferència absoluta per a la seva readaptació a un nou lloc de treball i seguiran en el futur les modificacions salarials que experimenti el seu antic nivell retributiu, i que seran compatibles amb les prestacions que puguin percebre de la Seguretat Social.

Amb caràcter especial, el personal que per treballs penosos, en arribar a l'edat de 55 anys tingui la seva capacitat disminuïda, tindrà la facultat de sol·licitar un lloc auxiliar en la mateixa àrea on presti els seus serveis o en llocs similars, i se li abonaran els salaris propis del seu nivell retributiu i de categoria, que se li respectaran, així com els increments salarials que experimenti, fins a la jubilació.

L'esmentada situació es determinarà prèvia submissió a un examen físic que assenyalarà les possibilitats de continuar executant les funcions pròpies del servei. En el cas que el dictamen permetés continuar en les funcions pròpies de la seva categoria, els reconeixements es faran anualment i la facultat de canviar de lloc de treball serà del treballador.

En les situacions determinades en els paràgrafs precedents serà preceptiu l'informe dels Delegats de Personal i/o de Prevenció.

**Article 37. Compres i obsequis al personal**

1. Compres en la unitat alimentària. El personal de Mercapalma, S.A. podrà efectuar les seves compres de productes destinats al consum propi en la unitat alimentària, si bé l'Empresa podrà sol·licitar el justificant de compra corresponent (factura, rebut, tiquet de compra, etc.). Si per resolució administrativa s'anul·lés aquesta clàusula, s'hauria de renegociar un nou contingut.

2. Obsequis al personal per part dels usuaris de la unitat alimentària:

a) En el cas de què un treballador de Mercapalma, S.A. rebés esporàdicament un obsequi per part d'un usuari de la unitat, estarà obligat a comunicar-ho al responsable de la seva àrea.

b) En cap cas un treballador pertanyent a la plantilla de Mercapalma, S.A. podrà acceptar obsequis o regals del tipus que fossin, de forma continuada o habitual, ni demanar ni sol·licitar gratuïtament gènere als usuaris de la unitat alimentària.

CAPÍTOL IX. RÈGIM DISCIPLINARI**Secció Primera. FALTES****Article 38. Tipus de faltes**

Es consideren faltes les accions o omissions que suposin trencament o desconeixement dels deures de qualsevol índole imposats per les disposicions legals en vigor i, en especial, pel present Conveni.

Les faltes es classificaran, en consideració a la seva importància i transcendència, en lleus, greus i molt greus.

1. FALTES LLEUS. Es consideraran faltes lleus les següents:

1.1. D'una a tres faltes de puntualitat, durant un període de trenta dies naturals, sense causa justificada, tret d'autorització expressa de l'Empresa.

1.2. No notificar en tres dies hàbils la baixa corresponent d'ILT o la raó de la falta al treball per motius justificats, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.

1.3. Faltar un dia al treball sense causa justificada en un període de trenta dies naturals, tret d'autorització expressa de l'Empresa.

1.4. L'abandonament del treball sense causa justificada per un temps breu.

1.5. Petites distraccions en la conservació del material.

1.6. La falta repetida d'acondicionament o neteja personal.

1.7. No comunicar el canvi de domicili en els deu dies següents.

1.8. Discutir fora de to sobre assumptes estranys al treball.

1.9. L'embriaguesa ocasional.

1.10. Llegir durant el treball qualsevol classe d'impresos o publicacions aliens al servei, tret de taulers d'anuncis de les representacions sindicals i l'Empresa.

1.11. Deixar roba o efectes fora dels llocs indicats per a la seva conservació o custòdia.

1.12. La incorrecció amb els superiors o subordinats.

1.13. La negligència de la persona treballadora en l'ús dels locals, eines, mobiliari o documents inherents al treball.

1.14. L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no comporti perjudici en el treball.

1.15. L'incompliment de les ordres d'un superior, dins de les seves atribucions, quan no tingui greu repercussió en el servei o disciplina.

1.16. L'incompliment de les normes de tramitació en tot el que es refereix a les dades personals.





- 1.17. La no comunicació per part dels responsables de les incidències produïdes entre el personal al seu càrrec.
- 1.18. Aquelles altres d'anàloga naturalesa.
- 1.19. L'incompliment de l'article 37, paràgraf 2n, apartat a), del present Conveni Col·lectiu.
2. FALTES GREUS. Es consideraran faltes greus les següents:
- 2.1. De quatre a vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals, tret d'autorització expressa de l'Empresa.
- 2.2. Faltar dos dies al treball sense justificació en un període de trenta dies naturals. Faltar un dia al treball abans o després de dia festiu i sempre que es produeixin dues faltes en seixanta dies naturals o tres faltes en cent vuitanta dies naturals.
- 2.3. No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a les prestacions de la Seguretat Social. Si no es comuniqués intencionadament es considerarà falta molt greu.
- 2.4. Entregar-se a jocs durant les hores de treball, siguin de la classe que siguin.
- 2.5. Simular la presència d'un altre treballador valent-se de la seva firma, fitxa o targeta de control.
- 2.6. Negligència o desídia que afectin la bona marxa del treball.
- 2.7. La imprudència en acte de servei que impliqui risc greu d'accident o avaria de les instal·lacions podrà ser considerada falta molt greu d'existir intencionalitat.
- 2.8. Realitzar sense el permís oportú treballs particulars a les dependències de l'Empresa, així com utilitzar per a usos propis les seves eines tant dins com fora dels locals de treball.
- 2.9. La reincidència en les faltes lleus tret de les de puntualitat, encara que siguin de diferent naturalesa, durant un trimestre.
- 2.10. L'ocultació de fets o faltes que el treballador hagués presenciat, sempre que això ocasioni perjudicis greus, així com no advertir immediatament als seus caps de qualsevol anomalia d'importància que s'observi en les instal·lacions.
- 2.11. L'omissió a posta, per negligència o ignorància inexcusable, d'informes manifestament injustos o l'adopció d'acords en les mateixes circumstàncies.
- 2.12. Les distraccions i equivocacions que es repeteixin amb freqüència quan originin perjudicis a l'Empresa, així com la seva ocultació maliciosa a la Direcció.
- 2.13. La falta de sigil professional respecte al càrrec que s'ocupa.
- 2.14. L'encobriment, per part dels responsables de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures professionals o absència del treball, del personal al seu càrrec.
- 2.15. Aquelles altres faltes de naturalesa anàloga.
- 2.16. L'incompliment de l'article 37, paràgraf 2n, apartat b), del present Conveni Col·lectiu.
- 2.17. Assetjar un altre empleat/da de l'Empresa, qualsevol que sigui la seva categoria i funcions que exerceixi.
3. FALTES MOLT GREUS. Es consideraran faltes molt greus les següents:
- 3.1. Les faltes repetides i injustificades d'assistència o puntualitat al treball. Es consideren en tal situació més de vuit faltes no justificades de puntualitat en un període de trenta dies naturals i setze faltes no justificades de puntualitat en un període de cent vuitanta dies naturals. En el cas de les faltes d'assistència ho constitueix faltar al treball quatre dies, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.
- 3.2. La indisciplina o desobediència en el treball.
- 3.2.1. Les distraccions d'importància en la conservació de materials o màquines, quan de l'esmentada distracció es derivi perill per als companys de feina o perjudici per a l'Empresa.
- 3.2.2. Causar accident greu per imprudència o negligència inexcusable.



3.2.3. Fumar en llocs en què està prohibit per raons de seguretat i higiene. Aquesta prohibició haurà de figurar molt clarament en els llocs de perill per mitjà de cartells, banderes o qualsevol altre sistema convenient.

3.3. Les ofenses verbals o físiques als representants legals de l'Empresa, a les persones que treballen en ella, així com als familiars que hi conviuen.

3.4. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança o autoritat en l'acompliment del treball. Entre altres, es considera transgressió de la bona fe contractual sortir amb paquets o embolcalls del treball i negar-se a donar compte del seu contingut quan se sol·licités pel personal encarregat d'aquesta missió.

3.5. La disminució voluntària en el rendiment de la tasca.

3.6. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

3.7. Assetjar de manera reiterada a una altra persona empleada de l'Empresa, qualsevol que sigui la seva categoria i funcions que exerceixi.

Article 39. Prescripció

- a) Les faltes lleus prescriuran als deu dies.
- b) Les faltes greus prescriuran als vint dies.
- c) Les faltes molt greus prescriuran als seixanta dies, a computar sempre des de la data en què l'Empresa tingué coneixement de la seva comissió, i en tot cas als sis mesos d'haver-se comès.

Secció Segona. SANCIONS

Article 40. Sancions

Les sancions podran aplicar-se segons la gravetat i circumstància de les faltes comeses. Seran les que s'indiquen en els punts següents:

1. SANCIONS PER FALTES LLEUS.

- 1.1. Amonestació verbal.
- 1.2. Amonestació per escrit.
- 1.3. Suspensió d'ocupació i sou fins a 1 dia.

2. SANCIONS PER FALTES GREUS.

- 2.1. Amonestació per escrit.
- 2.2. Sanció amb suspensió d'ocupació i sou fins a 10 dies.

3. SANCIONS PER FALTES MOLT GREUS.

- 3.1. Sanció amb suspensió d'ocupació i sou fins a 70 dies.
- 3.2. Acomiadament.

Article 41. Execució de sancions

Totes les sancions imposades seran executives des de que es dictin, sense perjudici del dret que li correspongui al sancionat a reclamar davant de la jurisdicció competent.

Secció tercera. NORMES DE PROCEDIMENT

Article 42. Procediment

Correspon a la Direcció de l'Empresa, o a la persona en qui delegui, la facultat d'imposar sancions.

No serà necessari instruir expedient en els casos de faltes lleus.

En tot cas la seva notificació es farà per escrit, en el qual es detallarà el fet que constitueix la falta i naturalesa de la sanció que s'imposi, tret



del cas de l'amonestació verbal.

L'Empresa procedirà a l'obertura d'expedient per a la imposició de sancions greus i molt greus. La persona interessada tindrà dret a formular un plec de descàrrec i a practicar les proves que proposi i siguin procedents segons el parer de l'instructor. Hauran d'acabar-se en un termini no superior a un mes des de l'obertura de les diligències.

Article 43. Normes de Procediment

1. L'Empresa comunicarà als Delegats de Personal les sancions per faltes lleus, greus i molt greus que imposin als treballadors.
2. En els casos en què s'imposi una sanció per falta greu, o molt greu, a la representació legal dels treballadors que es trobin en l'acompliment dels seus càrrecs, o per a qui no hagués transcorregut un any des de l'extinció del seu mandat, serà preceptiva la incoació d'un expedient que s'ajustarà a les següents normes:
 - a) L'Empresa notificarà al treballador l'obertura d'expedient contradictori i li comunicarà simultàniament el plec de càrrecs en el qual es continguin els fets que se li imputen i en el qual es basa l'expedient obert.
 - b) En el mateix escrit d'obertura de l'expedient es designarà per l'Empresa un secretari/ària i un instructor/a de l'expedient.
 - c) L'Empresa donarà trasllat d'escrit a la persona interessada perquè, en el termini de deu dies, exposi les al·legacions i proposi la pràctica de les proves que estimi pertinents. Així mateix, l'escrit serà notificat a la representació legal dels treballadors perquè, en el termini de deu dies, realitzi en el seu cas les al·legacions que consideri oportunes.
 - d) Finalitzada la incoació de l'expedient, l'Empresa notificarà al treballador, per escrit, la sanció imposada, els fets en què es fonamenta i entrarà en vigor des del mateix moment de la comunicació.

CAPÍTOL X. DRETS I GARANTIES SINDICALS

Article 44. Drets i garanties dels Delegats de Personal

Seràn drets i garanties dels Delegats de Personal els següents:

1. Local del Comitè d'Empresa. L'Empresa facilitarà un local amb clau per als Delegats de Personal amb dotació mobiliària, equipament i material d'oficina suficient i adequada, si bé l'esmentat local es podrà destinar a altres usos.
2. Drets de reunió. El dret de reunió, dins i fora de les hores de treball en el local sindical, no estarà supeditat a cap tipus de requisit, tret de la disponibilitat del temps sindical de cada un dels Delegats de Personal.
3. Temps sindical. El temps sindical serà de 20 hores mensuals retribuïdes a salari real als Delegats de Personal, controlades pels mateixos delegats. Per fer-les efectives n'hi haurà prou amb la comunicació a la Direcció.

Les hores dedicades a la negociació del Conveni no es comptabilitzaran en el còmput de les 20 hores.

Aquest temps podrà acumular-se en els Delegats de Personal sense depassar el màxim legal atribuït a la totalitat dels Delegats de Personal.

4. Dret de comunicació i publicitat. L'Empresa posarà a lliure disposició dels Delegats de Personal un tauler d'anuncis a cada dependència. Així mateix garantirà la lliure circulació de la representació legal dels treballadors a les seves dependències i podran informar els treballadors sense perjudici del normal desenvolupament productiu.

5. Garanties. La representació legal dels treballadors tindrà les següents garanties:

- a) No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment de la seva representació, durant el seu mandat i l'any següent a la seva expiració.
- b) Quan hagi d'organitzar-se un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti a un dels Delegats de Personal, salvada la seva voluntat, serà l'últim en ser traslladat o canviat de torn.
- c) Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària per falta greu o molt greu, i per a la seva validesa, la Direcció notificarà a la representació legal dels treballadors mitjançant escrit raonat els quals, al seu torn, emetran informe o seran escoltats. Les garanties establertes en aquest apartat per als Delegats de Personal es mantindran fins a dos anys després del cessament o del seu canvi.

6. Les assemblees. La Direcció autoritzarà la celebració d'assemblees dins de les hores de treball fins a un màxim d'una assemblea bimensual.

Les esmentades assemblees ho seran de tots els treballadors de l'Empresa. Les assemblees seran convocades pels Delegats de Personal i es comunicaran a la Direcció amb una antelació de 48 hores. En l'esmentada comunicació es fixarà la data, hora i l'ordre del dia. La Direcció, per raons fonamentals i de mutu acord amb els Delegats de Personal podrà modificar la data de celebració. L'organització teòrica i pràctica del treball és facultat de l'Empresa, sense perjudici de les funcions dels Delegats de Personal i la vigilància i control de les següents matèries:

- a) Contractació dels treballadors. Esser informats de qualsevol lloc de treball de nova creació (fix, temporal i eventual).
- b) Sistema de treball. Esser informat i consultat de les mesures que afectin als treballadors quant a la modificació o establiment de nous sistemes de treball.
- c) Drets dels Delegats de Personal en matèria de seguretat i higiene en el treball. Els Delegats de Personal tenen reconeguts per mitjà del present Conveni els drets, garanties i competències que preveu la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (Llei 31/1995, de 8 novembre) i altre legislació sobre la matèria que els els reconeix, per la qual cosa aquestes matèries seran de la seva competència conjuntament amb l'Empresa.
- d) Mobilitat del personal. Els Delegats de Personal seran informats i consultats sobre els canvis de llocs de treball que es realitzin en l'Empresa.

Article 45. Drets i garanties de la secció sindical

1. Secció sindical. Els sindicats podran constituir en l'Empresa la corresponent secció sindical, sempre que comptin amb afiliats. Els delegats sindicals podran acumular hores entre si.

La secció sindical representarà els interessos dels seus afiliats davant la Direcció de l'Empresa.

2. La secció sindical tindrà els següents drets i garanties:

- a) Afiliació. Les seccions sindicals no es veuran obstaculitzades en les seves tasques d'afiliació i d'expansió ideològica que li són pròpies, sempre que no pertorbin el normal desenvolupament productiu.
- b) Cobrament de quotes. Les seccions sindicals podran recaptar les cotitzacions dels seus afiliats amb comoditat. Quan una secció sindical ho sol·liciti l'Empresa estarà obligada a efectuar el descompte de la quota en les condicions sol·licitades per al treballador afiliat, amb les garanties de la identitat oportunes i la conformitat de l'interessat.
- c) Reunió de la secció sindical. L'Empresa permetrà reunions de la secció sindical d'empresa amb els treballadors afiliats de l'Empresa, fora de les hores de treball. A aquestes reunions podrà assistir prèvia notificació a l'Empresa, responsable dels sindicats.
- d) Propaganda. Les seccions sindicals d'empresa podran difondre lliurement les publicacions de la seva central sindical.
- e) Mesures disciplinàries. En el supòsit de mesures disciplinàries per falta greu o molt greu contra qualsevol persona afiliada, l'Empresa, al costat de l'escrit raonat a la persona interessada, li lliurarà còpia per a la secció sindical a què pertanyi.
- f) Tauler d'anuncis. Les seccions sindicals legalment constituïdes podran disposar d'un tauler d'anuncis propis per a les seves publicacions.
- g) Temps sindical. El delegat de les seccions sindicals disposarà d'un màxim de 20 hores mensuals, retribuïdes a salari real.
- h) Garanties. Els delegats de les seccions sindicals tindran les següents garanties:

1. No podran ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional, durant el seu mandat i dins de l'any següent a la seva expiració.
2. Quan hagi d'organitzar-se un trasllat o canvi de torn per necessitats del servei que afecti a un delegat sindical, salvada la seva voluntat, serà l'última persona en ser traslladada de torn.
3. Amb caràcter previ a qualsevol mesura disciplinària a la persona delegada de la secció sindical, per falta greu o molt greu, es notificarà la proposta de sanció amb una antelació de 48 hores al sindicat local al qual pertanyi, qui podrà emetre informe o ser escoltat en cas de manca d'acord.

- i) Temps no retribuït. Les seccions sindicals podran designar un o diversos representants que, per a funcions concretes, podran disposar per a ells d'un màxim de 3 dies anuals de llicència no retribuïda, sempre amb prèvia notificació i posterior justificació.
- j) Excedència, lloc o canvi d'ocupació. Els treballadors podran sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència, lloc o canvi d'ocupació en l'Empresa per a funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. L'esmentada excedència, lloc o canvi d'ocupació durarà mentre duri el mandat, conservant el seu lloc de treball.

El treballador excedent estarà obligat a comunicar el seu reingrés al treball dins del mes següent al seu cessament en el càrrec sindical.

CAPÍTOL XI. SEGURETAT I HIGIENE

Article 46. Seguretat i higiene

El Comitè de Seguretat i Higiene estarà constituït per les parts signants del present Conveni i es regula el seu funcionament en els termes



fixats per la Llei.

CAPÍTOL XII. COMISSIÓ DE SEGUIMENT I CLÀUSULES DE REMISSIÓ I GARANTIA

Article 47. Comissió Paritària

Es crea una Comissió Paritària de seguiment, aplicació i interpretació del Conveni, composta per un representant de l'Empresa designat per la Direcció i un representant dels treballadors designat pels Delegats de Personal, ambdós pertanyents a la comissió negociadora.

Ambdues parts podran estar assistides d'assessors, amb veu però sense vot.

El procediment d'actuació de la Comissió serà el següent:

- Qualsevol de les parts pot instar l'actuació de la Comissió. El tràmit serà necessari abans de la interposició de demandes de conflicte col·lectiu i comunicarà a la contrapart els motius que requereixen l'actuació d'aquest òrgan.
- Comunicats els motius, la Comissió es reunirà en el termini de cinc dies laborals.
- Durant la reunió les dues parts exposaran les seves consideracions i intentaran arribar a un acord, que necessitarà de la voluntat d'ambdues parts.
- L'acord s'incorporarà al Conveni Col·lectiu.
- En cas de desacord s'obrirà un nou termini de cinc dies laborals per a l'estudi detallat de la situació objecte de controvèrsia.
- Esgotat el termini de cinc dies es reunirà de nou la Comissió Paritària i intentarà arribar a un acord.
- En cas de desacord final ambdues parts, conforme a l'Acord Interprofessional de 20/12/1995, fixaran els termes de la controvèrsia i se sotmetran a l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) i es comprometran a participar en el procediment i a complir la resolució que adopti.

Article 48. Procediment per a la inaplicació parcial del Conveni Col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

En cas de desacord en el període de consultes previst a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts podran demanar la intervenció de la Comissió Paritària que haurà de resoldre en un termini de set dies laborals. El procediment serà el següent:

- Comunicació inicial a la contrapart i crida a la reunió de la Comissió en el termini de dos dies laborals, durant l'horari laboral del representant de la part social.
- Reunió de la Comissió en la qual s'intentarà arribar a un acord, que necessitarà de la voluntat d'ambdues parts i que fixarà l'abast de la inaplicació parcial del Conveni Col·lectiu i la seva vigència temporal. En cas de desacord, s'obre un nou termini de tres dies laborals per a l'estudi detallat de les qüestions plantejades, termini que conclou amb la reunió de la Comissió.
- En la reunió s'intentarà de nou l'acord. En cas de desacord s'elaborarà una acta que fixi els termes del desacord. En aquest cas ambdues parts se sotmetran a l'arbitratge del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) que haurà de resoldre en un termini de trenta dies.

Si el TAMIB no resolgués, qualsevol de les parts podria sotmetre la solució de les discrepàncies davant de la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, que haurà de resoldre en un termini de vint-i-cinc dies.

Article 49. Clàusula de remissió

En tot allò no previst en aquest Conveni s'estarà al disposat en la normativa general vigent, i especialment la de comerç.

Article 50. Jubilació especial

L'edat mínima de jubilació serà l'exigida en cada moment per la legislació vigent durant la durada d'aquest Conveni i en el cas que ho permeti es podrà optar a una jubilació anticipada. La jubilació anticipada es produirà en les següents condicions:

- a) El treballador comunicarà a l'Empresa per escrit la seva decisió d'extinció del contracte de treball amb almenys un mes d'antelació al compliment de l'edat exigible per a la jubilació especial.
- b) La baixa del treballador jubilat serà simultàniament coberta per un altre treballador de nova contractació. Els contractes que se subscriuguin per substituir els treballadors que es jubilin podran concertar-se a l'empara de qualsevol de les modalitats de contractació vigents, excepte la contractació a temps parcial i la modalitat prevista a l'article 15.1 b) de l'Estatut dels Treballadors.
- c) La durada dels nous contractes serà, com a mínim, del temps exigut per la normativa; si el treballador cessés abans d'aquest termini, tret que el cessament es degui a força major sobrevinguda o acomiadament declarat procedent per la jurisdicció competent, l'Empresa li haurà de substituir per un treballador de nova contractació, la durada mínima del qual serà el temps que resti fins a completar el període per al qual va ser contractat per substituir el treballador jubilat.
- d) El contracte es formalitzarà per escrit. S'hi farà constar el nom del treballador jubilat substituït i es registrarà a l'Oficina del Servei





Públic d'Ocupació, d'acord amb la legislació vigent.

e) La jubilació prevista en aquest article operarà només en el supòsit que el treballador tingui cobert el període de carència mínim per causar de dret la pensió de jubilació.

L'esmentada extinció donarà dret a la indemnització o compensació si el treballador afectat compta amb el temps de serveis regulat en l'article 26 e) del Conveni i tindrà dret a percebre la compensació indemnitzatòria salarial regulada en aquest article.

Article 51. Jubilació parcial

La persona treballadora fixa ordinària contractada a temps complet, que es jubili parcialment a l'empara de la normativa vigent i reuneixi els requisits d'edat i temps mínim de serveis exigits tindrà dret a la percepció de la indemnització contemplada en l'article 26 e) del Conveni.

Article 52. Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears

Els signants del present Conveni acorden:

1. Les discrepàncies que no siguin resoltes al si de la Comissió Paritària prevista en aquest Conveni Col·lectiu es resoldran d'acord amb els procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), publicat en el BOIB núm. 18, de dia 3 de febrer de 2005.

2. La solució dels conflictes col·lectius, així com els d'aplicació i interpretació d'aquest Conveni Col·lectiu i qualsevol altre conflicte individual que afecti als treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació, s'efectuarà d'acord amb els procediments regulats en el II Acord Interprofessional sobre la renovació i potenciació del TAMIB i se sotmetran expressament les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, en representació de les persones treballadores i empreses compresos en l'àmbit d'aplicació personal del Conveni, als seus procediments.

Article 53. Treballadores víctimes de violència de gènere

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball en els mateixos termes establerts per a la reducció de jornada per guarda legal a l'Estatut dels Treballadors. A més de la modificació del període de vacances, a més del previst en la legislació vigent.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA. Amb la finalitat de complir amb el disposat en l'article 45 de la LO 3/2007, l'Empresa ha elaborat un pla d'igualtat que estableix les mesures necessàries per assolir la igualtat de tracte i oportunitats i evitar discriminació laboral entre homes i dones.

Així mateix, a efectes de fer el seguiment del compliment de les mesures establertes s'ha creat una comissió d'igualtat en els termes que estableix la Llei en la qual està present el Delegat de Personal.

Igualment, a l'empara de l'article 48 de la LO 3/2007, les parts negociadores elaboraran un procediment per a la prevenció de les situacions d'assetjament sexual, inclosa l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, campanyes informatives i accions formatives. Se li atribueix a la Comissió Paritària del Conveni la competència sobre la implantació i efectivitat dels esmentats procediments.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA. NORMATIVA SUPLETÒRIA. Amb caràcter supletori al que s'estableix al present Conveni s'aplicarà el disposat en la Llei i altres disposicions reglamentàries que en dimanen.

DISPOSICIÓ FINAL SEGONA. CLÀUSULA DEROGATÒRIA. A l'entrada en vigor del present Conveni queda derogat el precedent i tots els anteriors, tret de les referències que expressament es recullen en el seu articulat sobre algun antecedent convencional que sigui de directa aplicació.

ANNEX 1. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE L'ÀREA D'ADMINISTRACIÓ 2016

CATEGORIA	SALARI BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Director/a Àrea	3.608,96 €	3.608,96 €	57.743,36 €
Subdirector/a Àrea	2.543,24 €	2.543,24 €	40.691,84 €
Cap de Secció Administrativa	1.866,46 €	1.866,46 €	29.863,36 €
Secretari/a de Direcció	1.825,92 €	1.825,92 €	29.214,72 €
Oficial 1a Admtiu./va Especial	1.536,16 €	1.536,16 €	24.578,56 €
Oficial 1a Admtiu./va	1.296,54 €	1.296,54 €	20.744,64 €



CATEGORIA	SALARI BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Programador/a – Operador/a	1.218,68 €	1.218,68 €	19.498,88 €
Oficial 2a Admtiu./va	1.174,72 €	1.174,72 €	18.795,52 €
Auxiliar Administratiu/va	1.055,82 €	1.055,82 €	16.893,12 €
Auxiliar de Gerència	1.256,85 €	1.256,85 €	20.109,60 €

ANNEX 2. RETRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE L'ÀREA DE SERVEIS 2016

CATEGORIA	SALARI BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Director/a Àrea	3.608,96 €	3.608,96 €	57.743,36 €
Subdirector/a Àrea	2.543,24 €	2.543,24 €	40.691,84 €
Responsable de Sistemes	1.854,74 €	1.854,74 €	29.675,84 €
Cap de Mercat	1.854,74 €	1.854,74 €	29.675,84 €
Cap de Manteniment i Serveis	1.854,74 €	1.854,74 €	29.675,84 €
Oficial 1a Ofici	1.536,16 €	1.536,16 €	24.578,56 €
Oficial 2a Ofici	1.256,85 €	1.256,85 €	20.109,60 €
Mosso/a Especialitzat	1.083,70 €	1.083,70 €	17.339,20 €
Porter/a	1.189,11 €	1.189,11 €	19.025,76 €
Sereno, Vigilant	1.288,03 €	1.288,03 €	20.608,48 €
Netejador/a	1.043,44 €	1.043,44 €	16.695,04 €
Mosso/a	953,75 €	953,75 €	15.260,00 €

