

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE MODELO ECONÓMICO, TURISMO Y TRABAJO

2244

Resolución del Consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears del Convenio colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento, SA (Mercapalma) y su publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears

Antecedentes

1. El 25 de febrero de 2021, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo de trabajo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento, SA (Mercapalma) para el periodo 2020-2022.
2. El 13 de julio de 2021, Félix Amorós Pizà, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento, SA (Mercapalma), en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Ordenar la traducción del texto a la lengua catalana y hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 2 de diciembre de 2021

La directora general de Trabajo y Salud Laboral

Virginia Abraham Orte

Por delegación del consejero de Modelo Económico, Turismo y Trabajo
(BOIB 97/2019)



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

CAPITULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo preliminar

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por el Delegado 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 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/las trabajadoras/es 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.

Quedan excluidos del presente convenio los trabajadores y trabajadoras contratados mediante un contrato de trabajo de alta dirección.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio tiene una duración de tres años iniciando sus efectos el día 1 de enero de 2020 y estando vigente hasta el día 31 de diciembre de 2022.

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, conservará su plena vigencia durante todo el proceso negociador hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo.

La denuncia del convenio deberá producirse dentro del mes de noviembre de 2022, o dentro de cualquiera de los siguientes meses de noviembre de los eventuales años de prórroga, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse 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 2023, 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, dejará 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, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social, en régimen de pago delegado.

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

Artículo 7.- Garantía ad personam

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales entre la empresa y 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.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8.- Competencia de la Dirección

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las áreas 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, cuando sea necesario para la buena marcha de la Sociedad sin que dichos cambios puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

A requerimiento de la empresa las/los trabajadoras/trabajadores del área de servicios desempeñarán funciones de polivalencia.

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

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

La Empresa en este momento y sin perjuicio de que en un futuro por necesidades del servicio pudiese proceder a su ampliación, respetando los grupos profesionales en este convenio, está constituida orgánicamente por dos áreas: Administración y Servicios.

CAPITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10.- Sistema de clasificación profesional. Grupos profesionales.

Se establece el sistema de clasificación profesional de los/las trabajadores y trabajadoras que presten servicios en la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio por medio de grupos profesionales.

Los criterios de definición de los grupos profesionales se han acomodado a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con el empresario, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, dentro del área funcional donde se le encuadre, según lo regulado en el presente capítulo.

Por grupo profesional se entiende aquél que agrupa unitariamente las aptitudes y competencias profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador y a la trabajadora de las áreas funcionales que se describen en el presente convenio, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.



Los grupos profesionales regulados en el presente convenio son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos todos cubiertos, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas en el presente capítulo, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio del empresario.

A efectos de este Convenio se determinan tres grupos profesionales, comprendiéndose dentro de cada grupo profesional dos áreas funcionales, Administración y Servicios:

GRUPOS PROFESIONALES	ÁREAS FUNCIONALES	
	Administración	Servicios
1	Director/a de Área Subdirector/a de Área	Director/a de Área Subdirector/a de Área
2	Jefe/a Sección Adminstr./ Contable Jefe/a de Sección Jurídica Oficial/a 1ª Administr./a Especial Oficial/a 1ª Administrativo/a	Jefe/a de Mercado Jefe/a de Mantenimiento y Servicios Responsable de Sistemas Responsable de Parque Verde Oficial/a 1ª
3	Auxiliar de Gerencia Oficial/a 2ª Administrativo/a Auxiliar Administrativo/a	Oficial/a 2ª Portero/a - Sereno/Vigilante Limpiador/a

Artículo 11.- Funciones básicas de la prestación laboral.

1.1 Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 1 del Área de Administración

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, bajo las órdenes del/de la Director Gerente 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: el/la Director/Directora de Administración, Finanzas y RRHH, o cualquier otra Dirección que en un futuro pudiese crearse o surgiera de la división de la ya existente.

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 Dirección de la empresa (la/el Director Gerente o la/el 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 el/la Adjunto/a a Gerencia y el/la Responsable de Calidad.

1.2 Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 1 del Área de Servicios.

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, bajo las órdenes del/de la Director Gerente 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, el/la Director/Directora de Mercado, el/la Director/Directora Técnico y de Servicios, o cualquier otra Dirección que en un futuro pudiese crearse.

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 Dirección de la empresa (la/el Director Gerente o la/el Directora/Directora de Área), con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes.

2.1 Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 2 del Área de Administración.

JEFE/JEFA DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA/CONTABLE. Es la persona que bajo las órdenes de la Directora o Director de Administración o persona que lo supla en sus funciones, es responsable de la Administración de la empresa, de la llevanza de la contabilidad de la empresa y los libros contables. Entre sus funciones está elaborar los informes económico financieros de la empresa y el control presupuestario, realizar la facturación de los contratos y servicios a clientes y gestionar el cobro de las facturas, preparar el pago a proveedores, el control de tesorería supervisando los cobros y pagos y realizar la conciliación de cuentas bancarias, preparar los datos para





realizar las declaraciones fiscales, atender los requerimientos de documentación de la auditoría, atención al cliente personal o telefónica y todas aquellas que se requieran para la correcta gestión de 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.

JEFE/JEFA DE SECCIÓN JURÍDICA: Es la persona que bajo las órdenes del/la Director Gerente por su preparación y experiencia profesional, es responsable de desarrollar las siguientes funciones: asesoramiento jurídico en general de la empresa tanto verbal como por escrito con la emisión de informes cuando se requiera, asesoramiento jurídico general en materia tributaria y laboral, elaboración y redacción de contratos sometidos a Derecho Civil, contratación de la empresa sometida a la Ley de Contratos del Sector Público, defensa extrajudicial en situaciones pre-litigiosas y defensa técnica en procedimientos judiciales de la empresa, realizar funciones de secretario y letrado asesor de los Consejo de Administración y en la Junta General, función que ejerce con cierta autonomía dentro del cometido asignado, ordenando y controlando el trabajo del personal que presta servicios a sus órdenes.

OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA ESPECIAL. Es la persona que bajo las órdenes de un/a Director/a de Administración o persona que lo supla en sus funciones, 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: realizar la facturación de los contratos y servicios a clientes, gestionar y controlar la morosidad de clientes, control de accesos y sus trabajos administrativos, recogida de datos de estadística y su publicación, emisión de informes estadísticos, atención al cliente personal o telefónica, control de liquidaciones de portería y su ingreso en una entidad financiera de la empresa, control de efectivo de caja y su reposición, y todas aquellas que se requieran para la correcta gestión de la administración de la empresa. Las funciones indicadas las ejerce con cierta autonomía.

OFICIAL/A 1ª ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA. Es la persona que bajo las órdenes de un/a Director/a de Administración o persona que lo supla en sus funciones, 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: realizar la facturación de los contratos y servicios a clientes, gestionar y controlar la morosidad de clientes, control de accesos y sus trabajos administrativos, recogida de datos de estadística y su publicación, emisión de informes estadísticos, atención al cliente personal o telefónica, control de liquidaciones de portería y su ingreso en una entidad financiera de la empresa, control de efectivo de caja y su reposición, y todas aquellas que se requieran para la correcta gestión de la administración de la empresa.

2.2 Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 2 del Área de Servicios.

JEFE/JEFA DE MERCADO. Es la persona que bajo las órdenes de un/a Director/a de Mercado o persona que lo supla en sus funciones, 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 MANTENIMIENTO Y SERVICIOS. Es la persona que bajo las órdenes de un/a Director/a Técnico y de Servicios o persona que lo supla en sus funciones, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de varias secciones del área de servicios, teniendo a sus órdenes al personal profesional correspondiente, a quién hará cumplir el trabajo que se le encomiende siendo responsable del rendimiento y control de la calidad del producto obtenido y del trabajo realizado.

RESPONSABLE DE SISTEMAS. Es la persona que bajo las órdenes de un/a Director/a de Área ó persona que lo supla en sus funciones, con el debido conocimiento y aptitud, es responsable de la gestión de los sistemas de comunicaciones y telefonía, mantenimiento preventivo y correctivo de los sistemas y aplicaciones informáticas y soporte de usuarios. Realizar tareas de supervisión de mantenimiento y conservación de las instalaciones, así como velar por la seguridad del recinto. Domina las técnicas y los lenguajes de codificación propias del ordenador para formular los programas de aplicación general o programas que ejecuten trabajos determinados.

RESPONSABLE DE PARQUE VERDE. Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: atender el funcionamiento diario del Parque Verde, recepción de residuos, comprobación de fracciones y pesos, gestión de salida de residuos, gestión administrativa de albaranes de residuos, limpieza del recinto y formación e información de la correcta gestión de los residuos a los usuarios de las instalaciones. Las funciones indicadas las ejerce con cierta autonomía.

OFICIAL/A 1ª. Es la persona capacitada en todas las operaciones y cometidos siguientes: ejecución de planes de mantenimiento preventivo y correctivo y llevar a cabo las tareas de mantenimiento y reparaciones que no requieran intervención externa. Ejecución de los Planes de limpieza y las acciones correctoras derivadas del mismo. Realizar los trabajos encargados por la persona Responsable de Sistemas. Con titulación suficiente para la conducción de los vehículos de la empresa. Las funciones indicadas las ejerce con cierta autonomía.

Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 3 del Área de Administración.

AUXILIAR DE GERENCIA. Ejecutar aquellas funciones de carácter administrativo de Gerencia que se le asignen, realizando funciones de apoyo en el registro, archivo y organización de la información de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Sociedad, dinamizando las comunicaciones. Despacha correspondencia, concierta entrevistas y es el responsable de la atención al cliente (personal o telefónica)



atendiendo la recepción y la centralita telefónica.

OFICIAL/A 2ª ADMINISTRATIVO O ADMINISTRATIVA. Es la persona mayor de dieciocho años que con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones y da apoyo al o la Jefe/a Sección Administrativa Contable y a la o el Oficial/a de primera, si lo hubiere, realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para las o los Oficiales de primera.

AUXILIAR ADMINISTRATIVA O ADMINISTRATIVO. Es la persona mayor de dieciocho años que realiza operaciones administrativas elementales, tales como archivo de documentación, registro de entrada de documentos, procesado de datos, apoyo en la atención telefónica, y todos aquellas tareas administrativas simples que se requieran para un correcto funcionamiento de la administración. Asimismo, se incluyen las y los empleados que realizan funciones de cobros y pagos con carácter permanente.

3.1 Descripción de la prestación laboral, actividades, puesto de trabajo y tareas de grupo profesional 3 del Área de Servicios.

OFICIAL/A 2ª. Es la persona que bajo la supervisión del/la Oficial de primera realiza funciones de cierta responsabilidad y de tareas de mantenimiento que no requieran intervención externa.

PORTERO/A - EL O LA SERENO/VIGILANTE. Es la persona que tiene como misión prioritaria las funciones de custodia y vigilancia, y cuidado, principalmente, de los accesos a la unidad alimentaria (tanto de vehículos como de personas), y de gestión de las tareas administrativas relacionadas con dicho puesto y con la seguridad del recinto.

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.

CAPITULO 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 las contrataciones.

La duración del periodo de prueba será:

De 6 meses: Grupo 1 y Grupo 2 (sólo categoría laboral de Jefe/a)

De 3 meses: Grupo 2 (excepto categoría laboral de Jefe/a) y Grupo 3 (excepto categoría laboral de limpiador/a)

De 1 mes: Grupo 3 (sólo categoría laboral de limpiador/a)

La empresa y el trabajador o trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan 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 temporal 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 seis meses siempre y cuando el personal contratado en estas condiciones no supere el 15%



de la plantilla, al finalizar el período de seis meses, deberá someterse al correspondiente proceso de selección conforme a lo estipulado en este artículo.

El personal contratado por un período inferior a 6 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.

Se constituirá una Comisión de Selección, en la que estará presente el delegado de personal, que 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 pública. En el caso de que no existiera ninguna entidad externa pública se acudirá a una entidad del sector privado o bien dicha selección podrá ser realizada por 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:

- Director/a de Área
- Subdirector/a de Área
- Jefe/a de Sección Administrativa y Contable
- Jefe/a de Sección Jurídica.
- Jefe/a de Mantenimiento y Servicios
- Jefe/a de Mercado.

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

- a) Convocatoria pública.
- b) Selección a cargo de una entidad externa pública. En el caso de que no existiera ninguna entidad externa pública se acudirá a una entidad del sector privado o bien dicha selección podrá ser realizada por la propia empresa mediante un tribunal calificador.
- 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 cubrirlas, 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:

Se constituirá una Comisión de selección, en la que estará presente el Delegado de Personal, que 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 pública. En el caso de que no existiera ninguna entidad externa pública se acudirá a una entidad del sector privado o bien dicha selección podrá ser realizada por 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:

- Director/a de Área
- Subdirector/a de área
- Jefa/e de Sección Administrativa y Contable
- Jefa/e de Sección Jurídica.
- Jefa/e de Mercado
- Jefa/e de Mantenimiento y Servicios

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

- a) Convocatoria pública.
- b) Selección a cargo de una entidad externa pública. En el caso de que no existiera ninguna entidad externa pública se acudiría a una entidad del sector privado o bien dicha selección podrá ser realizada por la propia empresa mediante un tribunal calificador.
- 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 Grupo 1: 2 meses

Personal Grupos 2 y 3: 1 mes

A los efectos del cómputo del plazo, los meses se computarán de fecha a fecha.

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 la 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.).

CAPITULO V - JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 16.- Duración

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

La diferencia entre horas de presencia y efectivas de trabajo corresponde a los treinta minutos diarios para la merienda.

También se podrán realizar jornada a tiempo parcial si por necesidades de la Sociedad no fuese necesaria la contratación a jornada completa.

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. Asimismo, se establece un horario para invierno y otro para verano, siendo voluntario y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador en el bien entendido que el horario de verano comenzará el 1 de junio y finalizará el 30 de septiembre.

El horario de invierno será de 37 horas y 45 minutos semanales y el de verano será de 36 horas y 30 minutos.

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.

4º.- Los empleados podrán solicitar realizar las tareas que tengan asignadas a través de teletrabajo, siempre y cuando sea posible, siendo facultad última de la empresa autorizarlo.

Definición de “trabajo a distancia”: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Definición de “teletrabajo”: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

La modalidad de teletrabajo se pactará por escrito y se realizará respetando siempre lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

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 la o Delegado de Personal de las horas extras que se realicen en la empresa.

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 23 días hábiles retribuidos, a razón del salario real que cada persona viniese percibiendo; las y los trabajadores tienen derecho a disfrutar de un mínimo de 12 días hábiles 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 11 días hábiles 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 la o el Delegado de Personal y la Dirección de Mercapalma.

En el supuesto de que, por cuestiones no imputables a la o el trabajador, ésta o éste no disfrutase de los 12 días hábiles en los meses de verano, en lugar de los 23 días hábiles al año, tendría derecho al disfrute de 33 días hábiles al año retribuidas 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.

CAPITULO 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 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) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración de la licencia se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

f) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de esta licencia se estará a lo previsto en el presente Convenio o, en defecto, en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce 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.

h) 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.

i) 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.

j) 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.

k) Para realizar funciones de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

l) un día de permiso especial para toda la vigencia del convenio, a disfrutar por todo el personal el 24 o 31 de diciembre, debiendo

acudir el 50 % de toda la plantilla y estando cubierto todas las áreas en la misma proporción.

II) tres días para atender personalmente asuntos propios durante los años 2020 y 2021 que se fijará de común acuerdo con el empresario a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento de la empresa. Este permiso no tendrá carácter de recuperable dentro de la jornada laboral y no será acumulable en ningún caso en otros años. Para el año 2022 dicha licencia será de cuatro días.

Al efecto de limitar la relación familiar del trabajador/a y su cónyuge en la concesión de las licencias retribuidas se incorpora el cuadro de parentesco que queda como sigue:

1er grado de consanguinidad:

Ascendientes: padres
Descendientes: hijos

2do grado de consanguinidad:

Ascendientes: abuelos.
Descendientes: nietos.
Hermanos.

1er grado de afinidad:

Ascendientes: padres del cónyuge o pareja de hecho.
Descendientes: hijos del cónyuge o pareja de hecho.

2do grado de afinidad:

Ascendientes: abuelos del cónyuge o pareja de hecho.
Descendientes: nietos del cónyuge o pareja de hecho.
Hermanos del cónyuge o pareja de hecho.

Sección Segunda - EXCEDENCIAS

Artículo 21.- Excedencia voluntaria

La trabajadora 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 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 o el pase a la excedencia voluntaria 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.

Si en el momento de la reincorporación no existieran vacantes de igual o similar categoría a la suya, la trabajadora o el trabajador continuará en situación de excedencia voluntaria.

CAPITULO VII - RETRIBUCIONES

Artículo 26.- Salarios

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes acuerdan que las percepciones del presente artículo se actualizarán y adecuarán a las directrices y órdenes que se dicten y que les afecten en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (o de las normas aprobadas expresamente para tal fin).

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 57,25 euros, iguales para todas las categorías. Dichos trienios se abonarán a partir del mes en que se cumpla el mismo.

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.

C.2. Servicios. 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.

Si hay cambios en la forma de prestación de las funciones y/o tareas asignadas se negociará el nuevo importe.

D) Pagas Extraordinarias. Las trabajadoras y los trabajadores de la empresa afectados por el presente convenio, percibirán cuatro pagas extraordinarias a razón de salario base más antigüedad. El devengo se produce en el año natural y se abonará en los meses de marzo, junio, septiembre y el 21 de diciembre.

E) Ayuda por jubilación. La empresa satisfará a las y los trabajadores contratados a tiempo completo que se jubilen, las siguientes ayudas según el tiempo de servicios que más abajo se indica y cuente con alguna de las edades que se citan a continuación:

Años de servicio en la empresa	Edad del trabajador (años)				
	63	64	65	66	67
	Número de mensualidades				
5	7	6	5	4	2
10	8	7	6	5	3
15	9	8	7	6	4
20	11	10	9	8	7
25 o más	12	11	10	9	8

La o el trabajador que, a solicitud de la empresa, continúe prestando servicios más allá de la edad legal de jubilación conservará el derecho a percibir las ayudas que se conceden a la persona que solicita la jubilación a la edad legal de jubilación.

Para el cálculo de las mensualidades resultantes se tomarán en cuenta, única y exclusivamente, los salarios base establecidos en el presente



convenio. No se computará, a efectos de esta ayuda, el prorrateo de las pagas extras ni otras mejoras retributivas.

La edad máxima para recibir esta ayuda será la de sesenta y siete años, siempre y cuando al cumplimiento de dicha edad se hubiera cubierto el periodo de carencia necesario y se cumplieran los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. En caso contrario, dicha edad máxima para percibir la ayuda se entenderá prolongada hasta el momento en que se alcance el derecho a dicha pensión.

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 53,97 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.

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 0,34 euros por kilómetro.

H) Quebranto de moneda. Se establece un plus en concepto de quebranto de moneda, equivalente al 4,38 % del salario base, según este convenio para 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) Complemento por asistencia. Se establece una cantidad de 39,25 euros mensuales por 12 meses. Este complemento lo percibirán todas y todos aquellos trabajadores que cumplan mensualmente con los tres puntos que seguidamente se exponen:

1 - No faltar más dos días sin justificación.

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 treinta 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 complemento 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 y 2 del presente convenio.

Artículo 27.- Incentivos

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad y eficiencia basado en la óptima utilización de los recursos humanos, técnicos y materiales. Esto es posible con una actitud activa y responsable de la dirección y del personal.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta y emisión de informes colaborando en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con la normativa vigente.

La mejora en la productividad, operativa y en la calidad de los servicios es la suma del esfuerzo de todos los integrantes de la empresa, que con sus aportaciones han contribuido a ello.

Compete al Director Gerente (una vez aprobados por el Consejo de Administración) fijar los criterios para que cuando se cumplan los objetivos propuestos y se obtengan mejoras en la operativa, en el servicio y/o en los resultados económicos de la empresa se gratifique al

personal por su contribución.

Estos criterios serán objetivos y atenderán al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que cada trabajadora o trabajador ha desempeñado sus funciones y al rendimiento y resultados obtenidos.

Artículo 28.- Forma de pago del salario y de los incentivos

El pago del salario se efectuará mediante transferencia bancaria o cheque.

Artículo 29.- Anticipos

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

CAPITULO VIII - COMPLEMENTOS ASISTENCIALES

Artículo 30.- Complemento de Incapacidad Laboral Temporal (ILT)

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 31.- 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.

La dotación de herramientas se completará con el equipo adecuado además de prestar la formación necesaria para el correcto uso tanto de la herramienta como del equipo.

Artículo 32.- Ropa de trabajo

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

Artículo 33.- Préstamos al personal

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir y la empresa la obligación de conceder, préstamos de hasta 3.000 euros, pagaderos en un plazo máximo de 24 meses. Este préstamo podrá ser renovado, excepcionalmente, sin llegar a su amortización por la cantidad total. Mientras haya un préstamo vivo (hasta un saldo máximo de 3.000€) no se podrá solicitar otro a menos que se cancele totalmente el primero. La empresa podrá solicitar en todos los casos la justificación para necesidades obvias. Se concederá a un máximo del 50% de la plantilla cada año, para lo cual se establece la preferencia de aquellas o aquellos trabajadores con menor sueldo.

Artículo 34.- Accidente in itinere y accidente de circulación

Para toda o todo trabajador, con permiso de conducir, que in itinere durante el desarrollo de sus tareas o funciones, 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.



1. En caso de que alguna o algún trabajador al servicio de la empresa y cuya relación laboral sea regulada por el presente convenio, sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral y en el itinerario antes de comenzar o después de finalizar ésta (in itinere) 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 resultas 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 o se acreditara su actuación negligente o culposa, 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 resultase condenado por delito de conducción bajo la influencia de bebidas alcohólicas, sustancias estupefacientes/drogas, uso del teléfono móvil u omisión del deber de socorrer. Se considerarán bajo la influencia de drogas, cualquier tipo de sustancia psicotrópica o alcohólicas solamente aquellas o aquellos trabajadores a los cuales se les haya practicado las pruebas de análisis de sangre y éstas hayan resultado positivas.

Artículo 35.- Ayudas médicas y seguro de accidentes y otros beneficios sociales

Durante la vigencia del presente convenio ambas partes acuerdan que las percepciones del presente artículo se actualizarán y adecuarán a las directrices y órdenes que se dicten y que les afecten en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (o de las normas aprobadas expresamente para tal fin).

Si por causas accidentales durante la jornada laboral una o un trabajador sufriese rotura de: prótesis, aparatos ortopédicos, gafas y audífonos, la empresa abonará un máximo de 257,80 euros. 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 efectuará una revisión médica anual a todas y todos sus trabajadores cubriendo lo exigido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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 excepción de los directores cuya cobertura de muerte e invalidez total asciende a 120.000 euros. A todas y todos los trabajadores de la Empresa, se les entregará copia de la póliza actualizada con cobertura y condiciones de ésta.

La empresa se compromete a que las trabajadoras/trabajadores de la sociedad puedan acogerse a los descuentos ofrecidos por terceros a través de la intranet a los funcionarios del Ajuntament de Palma, según acuerdos promovidos por éste con diversas instituciones públicas y privadas.

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 delegado 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.

CAPITULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

A los/las trabajadores/as de la Sociedad les es de aplicación el Código de Conducta con el objeto de establecer las normas básicas para garantizar que los directivos, mandos intermedios y personal base actúe de acuerdo con la ética social y el total cumplimiento de la ley que les es de aplicación. Su incumplimiento dará lugar a sanciones laborales.

En aplicación de la normativa aprobada y exigible a los/las trabajadores/as de la Sociedad el incumplimiento de los principios y valores reconocidos en el Manual de Prevención de Riesgos Penales y Administrativos podrá dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que en su caso pudieran resultar de ello.

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, el Código de Conducta, el Manual de Prevención de Riesgos Penales 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 considerarán faltas leves las siguientes:

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

1.2. No notificar en tres días hábiles la baja correspondiente por 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 o 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 a la empresa el domicilio actual del trabajador o trabajadora. Así mismo, no comunicar los cambios que se sucedan mientras se mantenga la relación laboral.

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

1.9. La embriaguez ocasional.

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

1.11. La incorrección con las o los superiores o las o los subordinados.



- 1.12. La negligencia de la o el trabajador en el uso de los locales, herramientas, mobiliario o documentos inherentes al trabajo.
 - 1.13. El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible siempre que no comporte perjuicio en el trabajo.
 - 1.14. El incumplimiento de las órdenes de una o un superior, dentro de sus atribuciones, cuando no tenga grave repercusión en el servicio o disciplina.
 - 1.15. El incumplimiento de las normas de tramitación en todo lo que se refiere a los datos personales.
 - 1.16. La no comunicación por parte de las o los responsables de las incidencias producidas entre el personal a su cargo.
 - 1.17. Aquellas otras faltas de análoga naturaleza.
 - 1.18. El incumplimiento del artículo 37, párrafo 2º, apartado a), del presente convenio colectivo.
- 2.- FALTAS GRAVES. - Se considerarán faltas graves las siguientes:
- 2.1. De cuatro a ocho faltas no justificadas de puntualidad en un período de treinta días naturales.
 - 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 identidad de otra u otro trabajador.
 - 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.
 - 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 jefas o jefes cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
 - 2.11. La emisión, a sabiendas, 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 deber de guardar secreto en relación a la información que se recibe en virtud del 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. El incumplimiento del artículo 37, párrafo 2º, apartado b), del presente convenio colectivo.
 - 2.16. Acosar a otra empleada/empleado de la empresa, cualquiera que sea su categoría y funciones que desempeñe.
 - 2.17. La obligación de que todos los medios informáticos y de comunicación (tales como ordenadores, teléfonos fijos y móviles, conexión a internet, correo electrónico, etc.) que la empresa asigna y proporciona a cada trabajador/a, están destinados única y exclusivamente para el desempeño de las tareas que le son encomendadas en virtud de su relación profesional o laboral con la Sociedad.
 - 2.18. El incumplimiento voluntario o negligente del Código de Conducta y/o del Manual de Prevención de Riesgos Penales y Administrativos (a excepción de los que ya se encuentren tipificados en este punto) cuando no comporte un perjuicio para la empresa.

3.- FALTAS MUY GRAVES. - Se considerarán 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.

3.7. Acosar de manera reiterada a otra empleada/empleado de la empresa, cualquiera que sea su categoría y funciones que desempeñe.

3.8. Reproducir, copiar, comunicar o transferir por cualquier medio, para usos ajenos a los propios de su cometido profesional, cualquier información, documentación, listados, procedimientos de trabajo, protocolos de actuación, etc. propiedad de la empresa.

3.9. El incumplimiento voluntario o negligente del Código de Conducta y/o del Manual de Prevención de Riesgos Penales y Administrativos (a excepción de los que ya se encuentren tipificados en este punto) cuando comporte un perjuicio para la empresa.

3.10. La imprudencia en acto de servicio que implique riesgo grave de accidente o avería de las instalaciones cuando existiera intencionalidad o dolo.

Artículo 39.- Prescripción

a) Las faltas leves prescribirán a los diez días, a computar siempre desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso al mes de haberse cometido.

b) Las faltas graves a los veinte días, a computar siempre desde la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de su comisión y en todo caso a los dos meses de haberse cometido.

c) Las faltas muy graves a los sesenta días, 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. Suspensión de empleo y sueldo hasta 10 días.

3.- SANCIONES POR FALTAS MUY GRAVES.

- 3.1. 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 por faltas graves y muy graves. 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 la o el Delegado 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.

CAPITULO X. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 44.- Derechos y garantías de la o el Delegado de Personal

Serán derechos y garantías de la o el Delegado de Personal los siguientes:

1. Local del Comité de empresa. La empresa facilitará un local con llave para la o el Delegado 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 la o Delegado 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 la o el Delegado de Personal sin rebasar el máximo legal atribuido a la totalidad de la o Delegado de Personal.

4. Derecho de comunicación y publicidad. La empresa pondrá a libre disposición de la o Delegado 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 Delegado 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 la o el Delegado 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 la o el Delegado 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 la o el Delegado 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 la o el Delegado 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 la o el Delegado de Personal en materia de seguridad e higiene en el trabajo. La o el Delegado de Personal tiene reconocidas por medio del presente convenio los derechos, garantías, competencias y funciones como Delegado de Prevención, que Ley de Prevención de Riesgos laborales (Ley 54/2003, de 12 de diciembre) 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. La o el Delegado de Personal será informado y consultado 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. La y el Delegado sindical podrá 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. La o el Delegado 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.

CAPITULO XI - SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 46.- Seguridad e Higiene

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

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

Artículo 47.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del convenio, compuesta por una o un representante de la empresa, designado por la Dirección y una o un representante de los trabajadores, designados por la o el Delegado de Personal, pertenecientes ambos, a la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán estar asistidas de asesoras o asesores, con voz, pero sin voto.

El procedimiento de actuación de la Comisión será el siguiente:

- Cualquiera de las partes puede instar la actuación de la Comisión, siendo este trámite necesario antes de la interposición de demandas de conflicto colectivo, comunicando a la contraparte los motivos que requieren la actuación de este órgano.
- Comunicados los motivos, la Comisión se reunirá en el plazo de cinco días laborales.
- Durante la reunión ambas partes expondrán sus consideraciones e intentarán llegar a un acuerdo, que precisará de la voluntad de ambas partes.
- El acuerdo se incorporará al Convenio Colectivo.
- En caso de desacuerdo, se abrirá un nuevo plazo de cinco días laborales para el estudio detallado de la situación objeto de la controversia.
- Al término de los cinco días se reunirá de nuevo la Comisión Paritaria e intentará llegar al acuerdo.
- En caso de desacuerdo final ambas partes, conforme al Acuerdo Interprofesional de 20/12/1995, fijarán los términos de la controversia y se someterán al arbitraje del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) comprometiéndose a participar en el procedimiento y cumplir la resolución que este adopte.





Artículo 48.- Procedimiento para la inaplicación parcial del Convenio Colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

En caso de desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes podrán pedir la intervención de la Comisión Paritaria que deberá resolver en un plazo de siete días laborales. El procedimiento será el siguiente:

- Comunicación inicial a la contraparte, convocando la reunión de la Comisión en el plazo de dos días laborales, durante el horario laboral del representante de la parte social.
- Reunión de la Comisión, en la que se intentará llegar a un acuerdo, que precisará de la voluntad de ambas partes y que fijará el alcance de la inaplicación parcial del Convenio Colectivo y la vigencia temporal de la misma. En caso de desacuerdo, se abre un nuevo plazo de tres días laborales para el estudio detallado de las cuestiones planteadas, plazo que concluye con la reunión de la Comisión.
- En la reunión se intentará de nuevo el acuerdo. En caso de desacuerdo se elaborará un acta fijando los términos del desacuerdo. Ambas partes se someterán en este caso al arbitraje del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB) que deberá resolver en un plazo de treinta días.

Si el TAMIB no resolviera, cualquiera de las partes podría someter la solución de las discrepancias ante la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de les Illes Balears, que deberá resolver en el término de veinticinco días.

Artículo 49.- Cláusula de remisión

En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la normativa general y sectorial vigente.

Artículo 50.- Jubilación anticipada

La edad mínima de jubilación será la exigida en cada momento por la legislación vigente durante la duración de este Convenio, en el caso de que ésta lo permita se podrá optar a una jubilación anticipada según la legislación general de la Seguridad Social aplicable en el momento del hecho causante. La jubilación anticipada se producirá en las siguientes condiciones:

1. La trabajadora o el trabajador comunicará a la empresa por escrito su decisión de extinción del contrato de trabajo con al menos un mes de antelación al cumplimiento de la edad exigible para la jubilación anticipada.
2. 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 y la modalidad prevista en el artículo 15.1, b), del Estatuto de los Trabajadores.
3. La duración de los nuevos contratos será, como mínimo, del tiempo exigido por la normativa; 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 período para el que fue contratado para sustituir a la o el trabajador jubilado.
 - a. 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.
 - b. 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

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 letra E) del Convenio.

Artículo 52.- Tribunal de 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

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 la empresa ha elaborado un Plan de Igualdad, que establece las medidas necesarias para alcanzar la igualdad de trato y oportunidades y evitar discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Asimismo, a efectos de hacer el seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas se ha creado una Comisión de Igualdad, en los términos que establece la Ley en la cual está presente la o el Delegado de Personal.

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.

ANEXO 2 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DEL ÁREA DE SERVICIOS - 2019		
CATEGORÍA	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL
Director/a de Área	3.792,43€	60.678,92€
Subdirector/a de Área	2.672,53€	42.760,51€
Jefe/a de Mercado	1.949,03€	31.184,52€
Jefe/a de Mant. y Servicios	1.949,03€	31.184,52€
Responsable de Sistemas	1.949,03€	31.184,52€
Responsable Parque Verde	1.781,64€	28.506,30€
Oficial/a 1ª	1.614,25€	25.828,07€
Oficial/a 2ª	1.320,75€	21.131,95€
Portero/a	1.249,56€	19.992,98€
Sereno-Vigilante	1.353,51€	21.656,17€
Limpiador/a	1.096,48€	17.543,75€

