



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA MUNICIPAL MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE GRANADA, S.A. (MERCAGRANADA, S.A.).

I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre "MERCAGRANADA, S.A." y sus trabajadores, con excepción de los afectados por relaciones laborales especiales no contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia. Duración y prórroga.

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 01 de Enero del 2007, tras su publicación en el B.O.P. por la autoridad laboral competente, siendo su duración hasta el 31 de Diciembre del 2008, entendiéndose prorrogado de año en año de no mediar denuncia por cualquiera de las partes. La denuncia se hará de una parte a la otra con un mes de antelación.

Artículo 3. Incremento y revisión salarial.

Para el rulo 2007 se producirá un incremento en todos los conceptos retributivos, incluida la Bolsa de Vacaciones y el Plus de Transporte, del I.P.C. resultante al 31 de Diciembre de 2007 y que sea publicado por el INE, más medio punto (0"50 pto). Tales incrementos se abonarán con efectos del 1 de Enero de 2007, si bien a partir de tal fecha se pagará la previsión que oficialmente se efectúe del I.P.C. para ese ejercicio por el organismo competente, más 0"50 Ptas., regularizándose los incrementos a 31.12.07 cuando se publique por el I.N.E. el dato correspondiente.

Para el año 2007 se incrementará en 10 Euros el Plus Convenio.

Para el año 2008 se producirá un incremento en todos los conceptos retributivos, incluida la Bolsa de Vacaciones y el Plus de Transporte, del I.P.C. resultante al 31 de Diciembre de 2008 y que sea publicado por el INE, más medio punto (0"50 pto). Tales incrementos se abonarán con efectos del 1 de Enero de 2008, si bien a partir de tal fecha se pagará la previsión que oficialmente se efectúe del I.P.C. para ese ejercicio por el organismo competente, más 0"50 Ptos., regularizándose los incrementos a 31.12.08 cuando se publique por el I.N.E. el dato correspondiente.

Para el año 2008 se incrementará en 10 euros el Plus de Convenio y 100 euros en la Bolsa de Vacaciones.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosa.



Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, viniesen percibiendo los trabajadores antes de la firma del presente convenio.

II. Condiciones de trabajo.

Artículo. 5. Jornada y turnos.

La jornada laboral será de 40 horas semanales. La misma comienza cuando se entra en el centro de trabajo, y finaliza cuando se abandona el mismo. Dentro de la jornada se computará como efectivamente trabajado el tiempo que se viene disfrutando para el bocadillo.

a) Para el personal de Mercados, la jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes o de martes a sábados en los diferentes turnos que se determinen por la Dirección de la Empresa.

b) Para el personal Administrativo la jornada se distribuirá de lunes a viernes, librando todos los sábados del año salvo que las necesidades del servicio requieran su asistencia.

c) Para el personal de Mantenimiento la jornada se distribuirá de lunes a viernes, y habrá un turno de guardia de una persona todos los sábados del año, salvo que las necesidades del servicio requieran la asistencia de más personal.

d) Se considerarán como horas extraordinarias aquellas que por necesidades del servicio se efectúen, siendo el módulo para la determinación del valor de la hora extra el que más abajo se detalla, excepto aquellas que libremente hayan sido pactadas con la Empresa a cambio de horas de descanso, siendo este descanso el doble de las horas extraordinarias efectuadas.

Módulo para la determinación de la Hora Extra:

El valor de la hora extra será el resultado de dividir entre el número de horas de trabajo pactadas para este módulo (1.776 horas/año) todas las retribuciones anuales que percibe el trabajador (Sueldo Base, Antigüedad, Plus de asistencia, Plus Convenio, Plus Penosos, Quebranto de Moneda, Gratificaciones Voluntarias, Plus de Transporte y Bolsa de Vacaciones. En el supuesto de que la hora sea nocturna se incrementará con el valor de la hora nocturna calculada para la nocturnidad normal.

Artículo 6. Vacaciones.

Todos los trabajadores de la Empresa, disfrutarán de una vacación anual de 30 días naturales retribuidos a razón de salario real, mas cinco (igualmente retribuidos) que se podrán disfrutar a discreción del trabajador, pero sin unirlos al período vacacional principal..





Artículo 7. Permisos y licencias.

Todos los trabajadores de la Empresa, sin distinción de su condición en la misma, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso o licencias retribuidas como si fueran efectivamente trabajados.

1. Tres días por fallecimiento y tres días por enfermedad grave y justificada del cónyuge, padres e hijos, ascendientes o descendientes (abuelos y nietos) y hermanos carnales, siendo de cinco días cuando estos supuestos ocurrieran a más de 100 kilómetros del centro de trabajo. En ningún momento podrá la Empresa sancionar al trabajador si éste retrasara su incorporación al trabajo después del período de licencias, cuando el mismo justifique las causas que hayan producido el retraso.
- 2.- Tres días laborales por nacimiento de hijos.
3. Veinte días en caso de matrimonio.
4. El tiempo necesario para acudir a consulta médica.
5. Dos días en caso de traslado de domicilio.
6. Por un mínimo de diez días para concurrir a exámenes finales y más pruebas de aptitud y evaluación en los supuestos de trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C.
7. Por el tiempo necesario para cumplir trámites de carácter público y personal inexcusables.

Artículo 8. Ropa de trabajo.

La Empresa proporcionará al personal de Mercados, la ropa necesaria para realizar el trabajo de forma higiénica y cómoda, con la regularidad que a juicio de la Dirección y los Delegados de Personal sea necesaria.

Artículo 9. Trabajo de categoría superior.

Aquel trabajador que entienda que está desarrollando un trabajo de categoría superior, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio, la cual lo estudiará y resolverá en el plazo de quince días. En caso de resolver favorablemente la subida de categoría, pero no ser posible, por tener la Empresa cubierto el cupo de la misma, la Empresa optará entre reconocerle la categoría o abonar la cantidad correspondiente a la categoría superior.

Artículo 10. Sustituciones.

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador que se encuentre en I.T. podrá



ser sustituido por otro. Si el que le sustituye percibe inferiores emolumentos que el sustituido, cobrará lo que a éste corresponda mientras dure la sustitución, cuando esta sea superior a diez días.

Las sustituciones serán programadas de mutuo acuerdo entre el Comité y Empresa. Igual criterio se seguirá en los supuestos de sustituciones por vacaciones.

Artículo 11. Contratación laboral.

a) Serán nulos de pleno derecho los acuerdos entre la Empresa y trabajadores que sustituyan los actuales contratos por contratos de trabajo a tiempo parcial inferior a 181 días.

b) En caso de nuevas contrataciones, a igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos y cónyuge de los trabajadores y jubilados de la Empresa.

Artículo 12. Excedencias.

Todos los trabajadores de la Empresa tienen derecho a excedencia voluntaria por plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Al término de la excedencia, el trabajador tendrá derecho a la incorporación a la plantilla de la Empresa en las mismas condiciones y categoría, siempre y cuando avise a la misma con sesenta días de antelación a la fecha que expira el periodo de excedencia voluntaria.

El derecho de excedencia estará condicionado a la antigüedad mínima en la Empresa de un año.

Artículo 13. Promoción cultural.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tienen derecho a:

- Elegir un turno de trabajo dentro de los existentes en la organización productiva de la Empresa.
- A la reducción de la jornada diaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que se dediquen a la asistencia a clase, con reducción proporcional de sus retribuciones económicas.
- A concurrir sin pérdida de sus retribuciones económicas a los exámenes para la obtención del carnet de conducir.





Artículo 14. Provisión de vacantes.

Las que se produzcan se cubrirán con personal de la Empresa preferentemente y previos exámenes oportunos a través de una Comisión Paritaria compuesta por dos delegados de personal y otras dos personas que la Empresa designe, siendo el Presidente de dicha Comisión Paritaria el Gerente.

Tendrán preferencia, a igual puntuación, el personal de mayor antigüedad y a igual antigüedad el de mayor edad.

III. Régimen económico.

Artículo 15. Salario base.

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base, el que bajo tal concepto figura en la tabla salarial adjunta, correspondiente a cada categoría y que se incrementará con el complemento personal de antigüedad.

Artículo 16. Antigüedad.

Todo el personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios del seis por ciento. La antigüedad devengada con cinco trienios será del 30 % del sueldo base.

Los trienios serán devengados desde primero de año en que se cumpla el trienio.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá tres pagas rz\$:" extraordinarias que se devengarán:

- 15 de Julio.
- 15 de Diciembre.
- 15 días antes de la fiesta del Corpus

Las mismas serán de 30 días cada una de ellas y se abonarán a razón de salario base, antigüedad y pluses.

Artículo 18. Complemento en caso de enfermedad y accidente.

La Empresa complementará las prestaciones económicas por razones de enfermedad común o profesional y accidente de trabajo o accidente extralaboral, hasta alcanzar el cien por cien de las percepciones salariales en el presente convenio, y ello durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria. Además, en estos supuestos la Empresa abonará a los





trabajadores el plus de transporte, pese a no ser a percepción salarial, a modo de compensación de los gastos que la enfermedad o el accidente pudieran ocasionarle.

En el supuesto de que la Empresa tuviera información de que algún trabajador que esté en esta situación de baja por accidente o enfermedad, estuviese realizando trabajos de cualquier clase, el Comité, a requerimiento de la Empresa, estará obligado a presenciar y atestiguar estos hechos en el lugar y momento que se les comunique, siendo las horas dedicadas a tal menester a cargo de la Empresa como realmente trabajadas.

Artículo 19. Bolsa de vacaciones y ayuda de estudios.

Por tal concepto, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán una ayuda de estudios de 78.12 euros año por hijo que esté recibiendo enseñanza preescolar, E.G.B. y los de guardería, haciendo extensiva esta ayuda para los que estudian bachillerato, enseñanza media, formación profesional o superior; esta ayuda se hace extensiva a todos los trabajadores que justifiquen estudios.

La Bolsa de Vacaciones será de 1.450"00 euros, debiendo ésta ser abonada en el mes anterior al disfrute de las vacaciones.

Artículo 20. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

La Empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de sus trabajadores que cubra los siguientes riesgos por la cuantía que se expresa:

Muerte natural	6.010"12 euros
Invalidez permanente absoluta	6.010"12 euros
Muerte por accidente	18.030"36 euros

Artículo 21. Pluses y gratificaciones.

1. El personal Administrativo y de Mercados percibirá los siguientes pluses:

Plus de asistencia	por la cuantía de 48"65 euros mensuales
Plus de Transporte	por la cuantía de 140"00 euros/mes por 11 meses

2. El personal de Mantenimiento percibirá los siguientes pluses:

Plus de Asistencia	por la cuantía de 48"65 euros mensuales
Plus de Transporte	por la cuantía de 140"00- euros/mes por 11 meses
Plus de Convenio	por la cuantía de 72"12 euros mensuales
Plus de Penosos	por la cuantía de 48"65 euros mensuales



3. Gratificación Tumo de Mañana: El personal de Vigilancia de Mercados percibirá la cantidad de 7"27 euros por trabajador y jornada efectiva trabajada que se realice en el turno de mañana en horario de 08"00 h. A 16"00 h. en los días de mercado.

4. Gratificación discapacitados: La gratificación por este concepto será de 65"02 Euros al mes, por 12 mensualidades, en concepto de Ayuda a discapacitados, a la que tendrán derecho los trabajadores, cónyuge e hijos de los trabajadores que convivan en la unidad familiar. Dicha discapacidad deberá ser igual o superior al 33 por ciento y acreditada por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 22. Jubilación.

Aquellos trabajadores que cumplan los 64 años y opten por la jubilación a esa edad, pasarán a la situación de jubilación con arreglo a los siguientes criterios:

a) La jubilación anticipada es una opción del trabajador.

b) La Empresa completará hasta alcanzar el cien por cien del salario real durante el Período transcurrido hasta la edad de los 65 años, excepto lo establecido en el Artículo 20 el presente convenio.

c) Esta jubilación anticipada no implicará obligación para la Empresa de contratación de nuevo personal que sustituya al jubilado.

La Empresa abonará al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad común, profesional o accidente de sus trabajadores, Cinco mensualidades de salario real.

En caso de su fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o en su caso los hijos a su cargo, percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose ese derecho, en su caso, a los incapacitados.

Artículo 23. Quebranto de moneda.

Por este concepto se establece la cantidad de 28"00 euros mensuales para la categoría de Jefe Primera Administrativo (Cajero).

Con este fin se crea un fondo de 60.46 euros mensuales destinado a cubrir las faltas de dinero que puedan producirse en aquel personal que realice las tareas de cobro.

Este fondo será administrado por los delegados de personal, y en el caso de que existiese sobrante al final del mes de diciembre de cada año, sería destinado a fines sociales u otros de cualquier índole a arbitrio de los administradores del mismo.





Artículo 24. Nocturnidad.

Por el concepto de nocturnidad, los trabajadores percibirán el 30% sobre el valor de a hora ordinaria de trabajo, calculada teniendo en cuenta el salario base, antigüedad, pluses demás emolumentos.

Se consideran horas nocturnas las trabajadas entre las diez de la noche y las siete de la mañana. Cuando se preste servicio al menos tres horas y media de jornada dentro del período nocturno indicado, el plus de nocturnidad se percibirá por el total de la jornada.

Artículo 25. Anticipos.

La Empresa concederá a sus trabajadores con intervención del comité de Empresa, anticipos de hasta novecientos euros reintegrables en doce mensualidades, no pudiendo volver a solicitarse uno nuevo hasta que se abone el vigente. Para este fin la Empresa crea un fondo de dieciocho mil treinta euros.

IV. Disposiciones sociales y sindicales.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrado por:

- a) Un presidente que será el médico de la Empresa.
- b) Dos técnicos cualificados elegidos por la Empresa.
- c) Tres trabajadores designados libremente por el Comité de Empresa.

Corresponde al Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, velar por la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como la de estudiar y promover las medidas que estimen oportunas en el orden de la prevención de riesgos profesionales.

Cuando el Comité aprecie una probabilidad seria y grave de accidente o perjuicio en la salud de los trabajadores como consecuencia de inobservancia de la legislación aplicable en la materia podrá acordar la suspensión de la actividad laboral afectada, hasta tanto la Empresa no adopte las medidas de seguridad que anulen el estado del riesgo. Los acuerdos del Comité serán válidos por mayoría simple, cualquiera que sea el número de asistentes a las reuniones.

Artículo 27. Secciones sindicales.

Las centrales sindicales podrán constituir las correspondientes secciones sindicales en la Empresa de acuerdo con la legislación vigente (Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical cuyas funciones serán las siguientes:



1. Representar y defender los intereses del sindicato a quién representan y de los afiliados al mismo en la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos económicos por la Ley.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter libre:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
 - d) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
6. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
7. Cuota sindical. La Empresa se verá obligada a descontar en nómina la CUOTA SINDICAL, previa carta al efecto del trabajador afectado, y a ingresar su importe en la cuenta corriente o entregarlo a la persona, en su caso, que la central sindical señale.

Las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de





un año.

Artículo 28. Comité de empresa.

Será el representante del conjunto de los trabajadores, estará compuesto paritariamente por personal de mercado, de matadero y además de las legalmente establecidas tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, Memoria y en caso de que la Empresa revista forma de sociedad por las acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo/s de contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido

5. En lo referente a la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos .

e) Ejercer una función de vigilancia sobre las siguientes materias: cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el respeto de los pactos, audiciones y usos de empresa en vigor formulando en su caso las





acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes, así como condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del comité y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

Artículo 29. Garantías sindicales.

A) Ningún miembro del comité o delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos el interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallare reconocido en la empresa como tal.

B) Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de extinción o suspensión de su representación.

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas que la ley determina. Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo produzcan con motivo de la designación de delegado de personal o miembro de comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que suponen los miembros del comité o delegados, pudiendo ser estas



acumuladas en uno o varios delegados o miembros del comité a fin de proveer la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados Por su sindicato, instituto de formación u otras entidades.

Artículo 30. Disminuidos físicos.

Los trabajadores que hayan sido declarados por resolución firme en situación de invalidez permanente total, o invalidez permanente parcial, ya sea por accidente laboral o extralaboral, por enfermedad común o profesional, tendrán derecho a continuar prestando servicio en la Empresa, obligándose ésta a darle un puesto de trabajo adecuado a su capacidad profesional disminuida.

Asimismo la Empresa se obliga por sí o por otros a capacitar profesionalmente a estos trabajadores de que ocupen con eficiencia el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 31. Comisión mixta.

Se crea una Comisión Mixta como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este convenio. Estará integrada por cuatro vocales, de los cuales dos de ellos serán Delegados de Personal de la empresa, los otros dos serán designados por la dirección de la misma. Los acuerdos serán por unanimidad y en caso de no existir acuerdo se someterá al SECLA.

Disposiciones finales.

1ª. Procedimiento de solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes de someten, a partir del momento del planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria, que se nombrará al efecto. Solo si después de los buenos oficios de dicha comisión no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes deberán hacer declaración de conflicto colectivo.

2ª. Denuncia.

La denuncia proponiendo la rescisión de este convenio por cualquiera de las partes concertantes, deberá efectuarse con un mes de antelación a la finalización del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión o rescisión ante el organismo competente, dando traslado simultaneo de tal decisión a la otra parte.

Denunciado el convenio en tiempo y forma, y vencido el término de su vigencia,





seguirá aplicándose éste provisionalmente hasta que se acordase el nuevo convenio que viniera a sustituirle.

3ª. Remisión al Estatuto.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de general aplicación.

Granada, 24 de Abril de 2.007.



TABLA SALARIAL 2007

Modificada con fecha abril de 2007

Incremento 0,7 % Revisión 2006

GRUPO 1º TITULADOS

	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>P.CONVENIO ANUAL</u>	<u>P.ASISTENC. ANUAL</u>	<u>P.PENOSOS ANUAL</u>	<u>P.TRANSP. ANUAL</u>	<u>BOLSA DE VACACIONES</u>	<u>GRAT.EXTRA ANUAL</u>
Titulado Superior	1708,35	20500,20	865,44	583,80		1540,00	1450,00	5487,36
Titulado Medio	1291,87	15502,44	865,44	583,80		1540,00	1450,00	4237,92

GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS

Jefe Administrativo	1152,29	13827,48	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3819,18
Oficial 1ª Administrativo	987,13	11845,56	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3323,70
Oficial 2ª Administrativo	955,59	11467,08	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3229,08
Auxiliar Administrativo	879,88	10558,56	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3001,95

GRUPO 3º MERCADOS

Director de Mercados	2415,63	28987,56	865,44	583,80		1540,00	1450,00	7609,20
Jefe de Mercados	1611,90	19342,80	865,44	583,80		1540,00	1450,00	5198,01
Encargado General	1141,73	13700,76	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3787,50
Encargado de Nave	879,90	10558,80	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3002,01
Pesador	879,90	10558,80	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3002,01
Vigilante de Mercados	865,61	10387,32	865,44	583,80		1540,00	1450,00	2959,14
Vigilante de Descarga	865,61	10387,32	865,44	583,80		1540,00	1450,00	2959,14
Guarda de Día	850,35	10204,20	865,44	583,80		1540,00	1450,00	2913,36
Guarda de Noche	850,35	10204,20	865,44	583,80		1540,00	1450,00	2913,36
Controlador	589,79	7077,48	865,44	583,80		1540,00	1450,00	2131,68

GRUPO 4º MANTENIMIENTO

Jefe de Taller	1110,03	13320,36	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3838,35
Encargado	1056,03	12672,36	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3676,35
Oficial Primera	921,46	11057,52	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3272,64
Oficial Segunda	899,31	10791,72	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3206,19
Peón	885,87	10630,44	865,44	583,80		1540,00	1450,00	3165,87

A