

9180 *RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S. L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, S. L. (Código de Convenio n.º 9015432) que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO NACIONAL DE EMPRESA
TREVENQUE SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S. L.**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El objeto del presente Convenio Colectivo es el establecimiento de las condiciones de trabajo y productividad que regirán las relaciones entre la empresa «Trevenque Sistemas de Información, S. L.», y el personal laboral a su servicio en el momento de la entrada en vigor del Convenio así como los que puedan ingresar durante el período de vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a todas las actividades para las que está legalizada la empresa Trevenque Sistemas de Información, S. L., actualmente montaje, instalación y reparación de equipos informáticos y redes, diseño de páginas web, creación de software para PYMES, telefonía, desarrollo de nuevas tecnologías, venta de hardware y software informático y, en general, servicios integrales de asesoramiento y mantenimiento de sistemas de información para PYMES.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectará al personal de todos los centros de trabajo de Trevenque Sistemas de Información S. L., actuales y de futura creación, en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de 12 meses; entrando en vigor, cualquiera que sea la fecha de publicación, el día 1 de enero de 2005 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2005.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de un mes a la fecha de terminación de su vigencia o en cualquier momento durante sus prorrogas. Se hará por escrito, dándole traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de enero de 2006 en sus propios términos.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, cualquier aumento en las retribuciones que se pudieran producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones legales o acuerdos administrativos.

La correcta aplicación de lo pactado en el presente convenio no será objeto de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y, en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden exclusivamente a la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que competan legalmente a la Representación de los Trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

La selección de personal se llevará a cabo en exclusiva por la Dirección de la Empresa.

Artículo 9. *Jornada.*

Se establece una jornada semanal de 40 horas de trabajo, desarrollándose de lunes a viernes y dejando libertad a la Empresa para que distribuya el horario con el fin de facilitar una mejor adecuación a los usos y costumbres de cada localidad.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá acordar individualmente con cada uno de los trabajadores el horario de trabajo que mejor se ajuste a los intereses recíprocos. Dicho acuerdo se formalizará por escrito y tendrá carácter vinculante para las partes en tanto no sea denunciado y puesto en conocimiento de la otra parte con 15 días de antelación.

En los meses de Julio y Agosto se podrá reducir la jornada a 30 horas semanales de lunes a viernes, compensando el trabajador la diferencia de horas semanales con incrementos de media hora diaria el resto de los meses del año.

Artículo 10. *Movilidad geográfica.*

Se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Solo será automática si el puesto de trabajo de superior categoría se ejerce a instancias de la empresa, excluyéndose los supuestos motivados por razones coyunturales que la justifiquen.

Tendrán preferencia en la cobertura de puestos vacantes de cada categoría profesional el personal ya empleado que, siendo de inferior categoría, cumpla con los requisitos mínimos del puesto en cuanto a adecuación, titulación y experiencia.

Las promociones, de una categoría a otra superior, serán promovidas por la Dirección de la Empresa que establecerá el perfil personal y profesional idóneo para la vacante a cubrir.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Será de 30 días naturales, o como mínimo 22 días hábiles, a disfrutar en el año en curso. El ingreso o cese durante el año dará derecho a la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

El cuadrante de vacaciones se realizará previa propuesta formulada por el trabajador al representante de la empresa, quien resolverá atendiendo a criterios de flexibilidad, turnos y necesidades objetivas del servicio.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones anuales será el día treinta y uno de enero siguiente al año al que correspondan.

Cualquier discrepancia en este sentido se resolverá por la Dirección de la empresa.

Artículo 13. *Fiestas.*

Se estará a lo dispuesto en el Calendario Laboral Nacional promulgado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, se estará a lo dispuesto también por los Calendarios promulgados por las distintas

Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos de las localidades en donde estén ubicados los centros de trabajo.

En todo caso, y con carácter general, se considerarán no lectivas ni recuperables las tardes de los días 24 y 31 de diciembre en todos los centros de trabajo.

Respecto a los Centros de trabajo situados en Granada capital:

Se considerará no laborable y recuperable, el viernes inmediatamente siguiente al día del Corpus Cristi.

Se considerará no lectiva la tarde del día de la Cruz de Mayo.

Respecto a los Centros de trabajo situados en Valladolid:

Se considerará no laborable y recuperable, el día 9 de septiembre.

Se considerará no lectiva la tarde del día 5 de enero.

Artículo 14. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y tiempos siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio. La constitución de pareja de hecho, con los requisitos para su declaración que en cada momento y lugar exija la Ley, dará lugar a los mismos derechos que la constitución de matrimonio si bien, una vez disfrutado el permiso por tal circunstancia, en el caso de producirse otra situación análoga en el mismo trabajador, no se tendrá derecho a disfrute de permiso nuevamente.

2. Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, entendiéndose por tal el interprovincial, el plazo será de cuatro días.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, y siempre que la misma coincida con la jornada laboral del trabajador.

4. Durante un día por traslado su domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación.

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

7. Por el tiempo suficiente para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 15. *Salario base.*

El salario base para 2.005 y para cada categoría profesional será el que se adjunta en la tabla salarial anexa, habiéndosele aplicado un incremento del 2% a cuenta del IPC final que pueda arrojar el año 2.005, debiendo incrementarse en la cuantía que corresponda entre el IPC previsto y el real para el año 2.005. Para años sucesivos se incrementará dicha tabla con el IPC previsto para el año correspondiente adecuándose el mismo al IPC real cuando se tenga constancia oficial del mismo.

Artículo 16. *Pagas extraordinarias.*

Con carácter general se establecen tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días de salario base según categoría profesional, las cuales serán abonadas los días siguientes:

La primera con devengo el día 15 de abril.

La segunda con devengo el 6 de julio.

La tercera con devengo el 15 de diciembre.

Para que el trabajador tenga derecho a percibir la totalidad de cada una de las pagas extraordinarias será necesario que haya trabajado un año completo de fecha a fecha, prorrateándose proporcionalmente al tiempo trabajado los periodos de tiempo inferiores a un año.

Artículo 17. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales se dividen en los siguientes tipos:

Complemento de especial responsabilidad: Retribuye un cometido específico que conlleve la asunción de una especial responsabilidad ya sea con carácter temporal o permanente. Este complemento en ningún supuesto se considerará como derecho adquirido y ello independientemente del tiempo que se lleve percibiendo, por lo que una vez desapa-

rezca el supuesto por el que se originó también se extinguirá el derecho a su percepción. Su importe es variable pero fijado por la empresa individualmente con la conformidad por escrito del trabajador, de forma que cuando el trabajador asume la responsabilidad que se le encomienda negocia el importe con la empresa y esta, de forma arbitraria, no podrá modificarlo. Se estructura en cinco niveles mínimos según lo indicado en la tabla salarial.

Complemento personal: Retribuye la diferencia entre los devengos que cada trabajador percibiera antes y después del cambio a lo consignado en el presente Convenio, de tal forma que se respeten las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas por el presente Convenio, a título personal. Estará sujeto siempre al aumento del I.P.C.

Incentivos de producción: Se hará figurar el importe global máximo en cada Presupuesto anual y premiará la consecución de objetivos en cada Área, Departamento o Proyecto.

Incentivos por formación y/o especiales: La empresa podrá establecer incentivos variables adicionales a los anteriores para premiar situaciones, estudios, ideas o iniciativas especiales de interés para la empresa.

Comisiones comerciales: De acuerdo con las condiciones pactadas con cada comercial.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Se considerara hora extraordinaria aquella que, por necesidades de producción, y a solicitud de la Dirección de la empresa, se realicen fuera de la jornada laboral.

Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario por parte del trabajador, debiendo comunicar la empresa con antelación antes la necesidad de efectuarlas, su retribución se efectuara atendiendo a lo consignado en las tablas salariales.

Artículo 19. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, motivada por accidente de trabajo y enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario mientras dure la hospitalización.

Artículo 20. *Indemnización en razón de servicio.*

Los gastos que en razón a desplazamientos, autorizados expresamente por la empresa, se realicen por los trabajadores afectos al presente convenio serán satisfechos por la misma, previa presentación de los correspondientes justificantes.

La indemnización por gasto de carburante siempre que se utilice vehículo propio queda fijada en 0,18 euros/Km.

Artículo 21. *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 y por la cuantía que se expresa:

Muerte Natural: 6.010,12 euros.

Invalidez Permanente Absoluta: 6.010,12 euros.

Muerte por Accidente: 9.015,18 euros.

Artículo 22. *Régimen disciplinario.*

Definición de las faltas. Se entienden por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Graduación de las faltas. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Faltas leves: Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su retraso o falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada grave.

3. Falta de aseo y limpieza personal.

4. No atender a los compañeros y clientes con la corrección y diligencia debidas.

5. El uso no autorizado y con carácter personal de los elementos productivos de la empresa dentro del horario de trabajo, para fines particulares.

6. La utilización de la red para acceder a dominios o páginas web que no guarden relación con su desempeño profesional ni con sus derechos laborales para participar en chats, juegos, subastas, etc.

Faltas graves: Se consideran faltas graves:

1. Faltar al trabajo sin justificación.
2. Entregarse a juegos en las horas de trabajo.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la empresa y repercuta sobre la producción.
5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares de carácter lucrativo dentro del horario establecido por la empresa o pactado entre esta y el trabajador.
6. Dejadéz o relajación de sus obligaciones profesionales para atender chats, foros o comunicaciones particulares mediante MSN, email o cualquier otro medio.
7. La reincidencia de tres faltas leves dentro de un trimestre, siempre que hubiese mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un periodo de seis meses durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo de material o información de la empresa.
8. La embriaguez o toxicomanía durante las horas de trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar elementos extraídos a la misma.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
11. El uso de claves informáticas ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a Internet o uso indebido del correo electrónico.
12. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su contraseña, contestando o firmando por él.
13. El falseamiento o colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a supuestos procesos de baja por IT, con independencia de su origen o las causas que lo motivaron.
14. La comunicación a terceros de datos confidenciales de la empresa, relativos a planes industriales, inversiones, cartera de clientes y proveedores y en general, de cualquier información perteneciente a la empresa.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Sanciones a las faltas:

Faltas leves. Podrán ser sancionadas con:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.

Faltas graves. Podrán ser sancionadas con:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Faltas muy graves. Podrán ser sancionadas con:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 45 días.
Despido.

Artículo 23. *Prevención de riesgos laborales.*

1. La acción preventiva en la empresa esta constituida por el conjunto coordinado de actividades y medidas preventivas contenidas en la presente Sección.

La selección de las actividades o medidas preventivas deberá dirigirse a:

Evitar riesgos.
Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
Combatir los riesgos en su origen.

Entre los aspectos que habrán de inspirar cualquier actuación preventiva destacan:

Adoptar medidas tendentes a lograr una adecuada adaptación del trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, procurando reducir los efectos de los mismos en la salud.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.
Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.

Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La efectividad de la medida preventiva dependerá lo menos posible de la conducta del trabajador y deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer este. En su elección se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la que se pretende controlar y no existan alternativas razonables más seguras.

2. La planificación y organización de la acción preventiva deberán formar parte de la organización del trabajo, siendo por tanto responsabilidad del empresario, quien deberá orientar esta actuación a la mejora de las condiciones del trabajo y disponer de los medios oportunos para llevar a cabo la propia acción preventiva. En la elaboración y puesta en práctica de los planes y programas de prevención de riesgo en la empresa participaran los trabajadores a través de los órganos de representación.

A tal efecto, la acción preventiva deberá integrarse en el conjunto de actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos.

El empresario deberá de reflejar documentalmente la planificación y la organización de la acción preventiva, facilitando el acceso a la misma a los Delegados de Prevención cuando estos así lo requieran.

3. La acción preventiva se planificará sobre la base de una evaluación inicial de las condiciones de trabajo en la que quedan reflejados el tipo y magnitud de los riesgos. La evaluación será actualizada periódicamente, cuando cambien las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños para la salud que se hayan detectado, y la planificación revisada en consecuencia.

4. Se deberá tomar en consideración las capacidades profesionales en materia de seguridad y salud de los trabajadores en el momento de encomendarles sus tareas, adoptando las medidas adecuadas para que solo aquellos trabajadores que hallan recibido una información adecuada puedan acceder a las zonas con riesgos graves y específicos, los cuales estarán debidamente señalizados.

Artículo 24. *Comisión Mixta Paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria con la siguiente composición:

Dos representantes de la Empresa.
Dos representantes autorizados de los trabajadores.

Las funciones de dicha comisión serán las siguientes:

1. Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.
2. Velar por el cumplimiento, tanto del presente Convenio como de la Legislación General aplicable.
3. Intervenir como instancia de conciliación previa en aquellos asuntos que se le sometan.
4. Autorizar las prolongaciones de jornada cuando las circunstancias comerciales lo aconsejen.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado, las partes representadas en la comisión designarán en el plazo de un mes a sus representantes en la misma.

Todos los acuerdos a los que deben llegar los miembros de esta comisión, serán adoptados por unanimidad.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, y demás normas complementarias.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2005

Categoría	Euros - Año
Grupo 1. Directivos:	
11 Director General	23.339,71
13 Director Técnico	22.278,82
14 Director Comercial	20.157,02
15 Director Financiero	20.157,02
Grupo 2. Personal Producción y Soporte Sistemas:	
20 Analista Senior	18.035,23
21 Analista	17.504,78
22 Diseñador Web Senior	17.504,78

Categoría	Euros - Año
23 Administrador de Sistemas	16.974,34
24 Analista-programador	16.974,34
25 Programador Senior	16.443,89
26 Diseñador Web Junior	15.913,44
27 Programador	14.852,54
28 Técnico de Sistemas	14.322,10
29 Auxiliar diseño Web	12.730,75
30 Programador Junior	12.730,75
Grupo 3. Personal Técnico de Hardware y SS.OO.:	
31 Técnico Superior	16.974,34
32 Jefe Técnico	15.382,99
33 Técnico grado medio	14.322,10
34 Técnico de primera	13.261,20
35 Técnico de segunda	11.935,08
36 Técnico en prácticas	9.548,06
Grupo 4. Administrativo:	
41 Jefe de Compras	17.504,78
42 Jefe Administrativo	14.852,54
43 Oficial administrativo de primera	14.322,10
44 Oficial administrativo de segunda	11.935,08
45 Encargado de Centralita	12.730,75
Grupo 5. Comercial:	
50 Jefe de Área.	16.709,11
51 Jefe de Producto	15.913,44
52 Comercial de primera	13.261,20
53 Comercial de segunda	9.548,06
Grupo 6. Oficios Varios:	
62 Oficial de Mantenimiento de primera	14.852,54
63 Oficial de Mantenimiento de segunda	12.730,75
64 Mozo de Mantenimiento	10.608,96
65 Auxiliar de apoyo y Mantenimiento	7.426,27

Complementos 2005:

Sin complemento: 0,00.

1. Complemento especial responsabilidad. Nivel 1: 1.060,90.
2. Complemento especial responsabilidad. Nivel 2: 2.121,79.
3. Complemento especial responsabilidad. Nivel 3: 3.182,69.
4. Complemento especial responsabilidad. Nivel 4: 4.243,58.
5. Complemento especial responsabilidad. Nivel 5: 5.304,48.

Categoría de las horas extras:

1. Horas extraordinarias categoría 1: 18,04.
2. Horas extraordinarias categoría 2: 16,98.
3. Horas extraordinarias categoría 3: 14,85.
4. Horas extraordinarias categoría 4: 12,73.
5. Horas extraordinarias categoría 5: 11,67.
6. Horas extraordinarias categoría 6: 10,61.

9181

RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio colectivo de la empresa Ecoclinic, S. L.

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la empresa Ecoclinic, S. L., (publicado en el BOE de 27 de octubre de 2004) (Código de Convenio n.º 9014952), que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 11 de mayo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE APROBACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2004 DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ECOCLINIC, S. L.», Y SUS TRABAJADORES EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL

Parte empresarial:

D. José Antonio Aguilera Moya.
D. Juan Sancho Zapatero.
D. José Antonio Martín Bermejo.

Parte social:

D. Eduardo Navarro Sánchez.
D. Francisco Botija Díaz.
D. José Antonio Gracia Nieto.
D. José A. Sánchez Pérez.
D. M. Domingo Molina Ávila.
D. Roberto San Juan Fernández.

Asesores:

D. José Luis Barrionuevo (UGT).

Reunidos, los anteriormente relacionados, en Granada el día 22 de marzo de 2005:

Acuerdan:

Incremento salarial: Aprobar las tablas salariales definitivas del año 2004, una vez aplicada la revisión salarial contemplada en el Convenio Colectivo.

Se acuerda, en base a lo legislado al efecto, dirigirse a la autoridad laboral para el depósito, registro y publicación del presente acuerdo.