



Convenio Colectivo Oficinas y despachos de Baleares

ÁREA	Baleares	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
CÓDIGO	07002435012003	ACTUALIZACIÓN	2003/11/01
VIGENCIA	2003/01/01 — 2004/12/31	DURACIÓN	DOS AÑOS
PUBLICACIÓN	BOIB 152		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-oficinas-y-despachos-de-c-autonoma-de-baleares/		

Resumen

Convenio Colectivo Oficinas y Despachos. Última actualización a: 01-11-2003 Vigencia de: 01-01-2003 a 31-12-2004. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOIB 152.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOIB Num. 152, 01-11-2003)

Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 16-10-2003, por la que nuevamente se hace público el Acuerdo que pone fin al expediente nº. PM (c) . 404/2003 sobre conflicto colectivo presentado por la Unión General de Trabajadores de Baleares contra la Confederación Sindical de Comisiones Obreras de les Illes y la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares, en virtud del cual se firma el convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Dirección General de Trabajo y Salud Laboral Referencia: Sección de Ordenación Laboral. (Convenios colectivos)

Visto el BOIB nº 142 de fecha 14-10-2003 donde se publica el Acuerdo que pone fin al expediente nº PM (c) 404/2003 sobre conflicto colectivo presentado por la UGT de Balears contra CCOO de les Illes y la CAEB, en virtud del cual se firmó el convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos de la CAIB, y visto que se ha detectado un error en el encabezamiento de la tabla salarial que consta en el Anexo I del convenio colectivo citado, y de acuerdo con el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de lea



Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (BOE del 14.01.99);

RESUELVO:

1.- Publicar nuevamente el Acuerdo que pone fin al expediente nº PM (c) . 404/2003 sobre conflicto colectivo presentado por la UGT de Baleares contra CCOO de les Illes y la CAEB, en virtud del cual se firmó el Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2.- Dar conocimiento de esta publicación a la Comisión Negociadora del convenio.

Palma, 16 de octubre de 2003

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Margalida G. Pizà Ginard

CAPITULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Determinación de las partes.

Este convenio Colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales CAEB de una parte, y los sindicatos Federación de Servicios de la Unión General de Trabajadores y Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA) de otra.

Artículo 2.º Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todas aquellas actividades de oficinas y despachos y servicios en general.

Artículo 3.º Ambito personal.

El Convenio Colectivo es de aplicación a todas aquellas empresas y trabajadores incluidos en cualquiera de los siguientes supuestos:

Empresas y trabajadores que desarrollen las relaciones de trabajo en empresas la actividad principal de las cuales sea la definida en el artículo 2 de este Convenio y que no tengan Convenio Colectivo de aplicación propio.

El personal de alta dirección queda expresamente excluido de las estipulaciones contenidas en este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto. Quedarán igualmente excluidos de la aplicación de este Convenio aquellos cargos que, aún sin ser personal de alta dirección, asuman funciones de confianza y responsabilidad, como Gerentes, Secretarios Generales y asimilados.

También afectará la exclusión a los Letrados Colaboradores y a titulados asimilados. Igualmente alumnos



universitarios de segundo ciclo.

Artículo 4.º (Ámbito territorial)

Este Convenio Colectivo es de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Artículo 5.º Ambito temporal.

La duración de este Convenio Colectivo es de dos años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2003 y finalizando el 31 de diciembre de 2004, salvo aquellos artículos que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.

Artículo 6.º Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo antes de 1 de octubre de 2004. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a las otras partes, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento de Trabajo de la CAIB.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicándoles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 7.º Compensación y absorción.

Los salarios fijados en el Anexo 1 de este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en su cómputo anual por las retribuciones que estén fijadas en las empresas incluidas en su ámbito, a excepción del complemento «ad personam» derivado del anterior concepto de antigüedad, que se incrementará anualmente en los mismos porcentajes en que lo hagan el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 8.º Garantía «ad personam».

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía «ad personam», las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este Convenio.

Artículo 9.º Equilibrio interno del Convenio.

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo 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.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que se declarase la nulidad por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento alternativo de solución de conflictos, de una parte del Convenio, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas nulas. En tal caso la comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de la/s cláusula/s declaradas nulas en el plazo máximo de 21 días a contar desde la notificación de la declaración de nulidad.

CAPITULO II.- Organización del trabajo y funciones

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 20 del TRET.

Artículo 11. Contenido de la prestación laboral.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador. Dicho grupo se habrá de reflejar según se establece en los artículos 13 ó 14 de este Convenio Colectivo, de entre dos que acude la Comisión Paritaria de conformidad con lo dispuesto en el artº 13 de este Convenio Colectivo.

Artículo 12. Clasificación profesional.

La clasificación profesional queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

Grupo A. Titulados/as

Grupo B. Personal administrativo, técnicos y especialistas de oficina.

Grupo C. Subalterno/as

Grupo D. Oficios diversos

Los grupos profesionales incluyen, a título enunciativo y no limitador, niveles profesionales.

Artículo 13. Grupos profesionales y descripción de tareas.

La Comisión Paritaria establecida en el presente Convenio Colectivo establecerá antes del 31 de diciembre de 2003 la definición de los Grupos Profesionales configurados en el artículo anterior; la descripción de las tareas genéricas y diferenciales de las distintas ocupaciones o niveles y los salarios que corresponden a cada una de



ellos.

Dicha clasificación podrá desglosarse por epígrafes de actividad con el fin de que se adapte a las peculiaridades de cada uno de ellas.

Artículo 14. Definición de nuevas ocupaciones.

Las ocupaciones que no se ajusten a las definiciones del artículo anterior tendrán que incluir en el contrato de trabajo sus caracteres genéricos, la retribución económica en que se valoran y la adscripción a un grupo profesional de los descritos en el artículo 12.

Artículo 15. Movilidad funcional.

El cambio de funciones en el seno de un grupo profesional tendrá como únicas limitaciones las establecidas en los artículos 39.1 y 39.3 del TRET.

Artículo 16. Ascensos.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores de las definidas en el artículo 13, por un período superior a 6 meses durante 1 año o a 8 meses dentro de 24 meses, el trabajador podrá solicitar el ascenso correspondiente a las funciones por él realizadas, sin perjuicio de la reclamación de las diferencias salariales correspondientes.

Artículo 17. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el artículo 40 del TRET.

CAPITULO III.- Percepciones salariales y extrasalariales

Artículo 18. Estructura salarial

La estructura salarial compuesta por el salario base y por los complementos salariales se fijará según lo dispuesto en este Convenio Colectivo y en el contrato de trabajo.

Niveles retributivos:

Año 2003

Durante el año 2003 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el Anexo 1.

Si el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 2003 superase la cifra de



incremento pactado, la diferencia entre la misma y el IPC de referencia incrementará las tablas del Convenio a fin de establecer el incremento del siguiente año, no teniendo por tanto efectos retroactivos.

Año 2004

Los incrementos salariales para el año 2004 serán de IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado + 0,50% .

Si a 31 de diciembre del año 2004 el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística, superase el incremento del IPC previsto aplicado a cada uno de los mismos, la diferencia en más, se adicionará a las tablas salariales del siguientes año no teniendo en ningún caso efectos retroactivos.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

19.1. El salario anual fijado en las tablas anexas más el complemento «ad personam» si lo hubiere, se abonará en 14 pagas.

19.2 Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, meses estos en que se devengarán las mismas.

Artículo 20. Dietas

20.1. Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

20.2. Dieta completa El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

20.3 Media dieta El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo por un período de más de cinco horas, siempre que el mencionado período coincida con el período de pausa para comer, incluyendo la comida.

En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

20.4. Comida El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radica el centro de trabajo y no de derecho a percibir la media dieta.

20.5. Kilometraje El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

20.6 Los importes mínimos a abonar por cada uno de los conceptos descritos en este artículo quedan fijados en el Anexo 2 del presente Convenio Colectivo.



Artículo 21. Uniformes.

Cuando las empresas exijan una uniformidad específica a determinados trabajadores les proveerá de las correspondientes prendas de ropa en función de la estación.

CAPITULO IV.- Jornada de trabajo

Artículo 22. Jornada de trabajo y horario.

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo será de 1.780 anuales de trabajo efectivo. La jornada semanal tendrá un descanso de 48 horas ininterrumpidas, salvo en las empresas que por su actividad y organización puedan verse perjudicadas de aplicar tal descanso, en que será de aplicación el descanso semanal previsto legalmente.

Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista, de los representantes de los trabajadores.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo 12 horas. Con un preaviso mínimo de un mes, las empresas podrán aumentar la jornada en una hora diaria durante máximo de 50 días al año y disminuirla, en compensación con los mismos límites y por el mismo tiempo.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

23.1 Criterios para su realización:

Supresión de las horas extraordinarias habituales.

Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

23.2. La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%.

Artículo 24. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

El período de disfrute será preferentemente del 1 de mayo al 30 de septiembre y se determinará entre empresa y trabajador dentro de los cuatro primeros meses del año.



En el supuesto que el período vacacional se establezca por turnos, el trabajador que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el período vacacional docente.

En aquellas empresas que no tengan actividad o la vean sensiblemente reducida durante determinadas épocas o meses del año, por causas que les vengán impuestas, las vacaciones del personal coincidirán prioritariamente con tales períodos.

El período de vacaciones podrá fraccionarse por acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 25. Fiestas.

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente Convenio serán las nacionales y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento de Trabajo de la CAIB.

Artículo 26. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por el nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando conste en una norma legal o convencional en un período determinado se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente o en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 27. Excedencias

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del TRET.



CAPITULO V.- Régimen asistencial

Artículo 28. Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente.

La empresa deberá abonar prestaciones complementarias por incapacidad temporal en los siguientes supuestos y períodos:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no comporte hospitalización:

A partir del día 22 de la fecha que conste en el parte oficial de baja y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta, con una duración máxima de 12 meses.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que comporte hospitalización:

A partir del día de hospitalización y mientras dure la misma y el período de convalecencia.

En caso de enfermedad laboral o accidente de trabajo:

A partir del hecho causante y hasta la fecha que conste en el parte oficial de alta.

La cuantía a complementar en los mencionados supuestos equivaldrá a la diferencia que pueda existir entre la prestación económica asignada al efecto por el vigente sistema de Seguridad Social respecto esta contingencia y el cien por cien del salario que, en su caso, tenga reconocido el trabajador, sin que en ningún caso pueda exceder del máximo de cotización legalmente establecido.

Artículo 29. Anticipos.

Todo el personal con más de 2 años de antigüedad en la empresa tendrá el derecho de solicitar de la misma, para casos de necesidad justificada, un anticipo de interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real. La amortización de los mismos no excederá del 10 por 100 del salario mensual.

Artículo 30. Período de prueba.

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en período de prueba, la duración será de:

Grupo A: 6 meses.

Resto de grupos: un mes.

Artículo 31. Contratación eventual.

La contratación eventual se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:



Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 b) del TRET y del RD 2720/1998 () tendrán un término máximo de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

En caso que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 32. Contrato para la formación

El contrato para la formación se realizará con trabajadores entre 16 y 20 años y tendrá pro objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. El contrato para la formación se regirá por la normativa vigente en cada momento, salvo la siguiente especificación:

La retribución, no podrá ser inferior al 60% de la fijada por Convenio Colectivo para el oficial de segunda del grupo B.

CAPITULO VII.- Extinción del contrato de trabajo

Artículo 33. Preaviso por dimisión del trabajador

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo A según la clasificación profesional establecida en el presente Convenio y de 10 días para el resto de trabajadores. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 34. Abandono del puesto de trabajo.

Cuando el trabajador se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un período igual o superior a tres días laborales, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

Artículo 35. Jubilación.

La edad máxima para trabajar será la de 65 años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. La jubilación no será obligatoria en el caso de que exista acuerdo entre empresa y trabajador de prolongar el servicio activo.



CAPITULO VIII.- Derechos sindicales

Artículo 36. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del TRET.

Artículo 37. Reuniones, cuotas e información sindical.

Se respetará por las empresas el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente y se admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 38. Dedicación sindical al Convenio Colectivo.

Serán a cargo de sus respectivas empresas las horas dedicadas por los representantes de los trabajadores dentro del horario de trabajo a las reuniones de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo o de la Comisión negociadora si procediera. Dichas horas no se computarán como parte del crédito de horas mensuales.

Artículo 39. Acumulación de crédito de horas mensuales.

El número de horas mensuales que corresponda a los miembros del Comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo, podrán ser acumuladas en uno o varios representantes, siempre que sea formalmente propuesto a la empresa y ello no comporte que el representante de los trabajadores con crédito acumulado, disfrute de un número de horas superior al doble del que le pudiera corresponder, salvo acuerdo específico que se pudiera producir entre la empresa y miembros del Comité de empresa o delegados de personal.

CAPITULO IX.- Régimen disciplinario



Artículo 40. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 41. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

- 41.1. Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 41.2. La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- 41.3. No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- 41.4. La falta de aseo y limpieza personales.
- 41.5. No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- 41.6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 41.7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- 41.8. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 41.9. La embriaguez ocasional.

Artículo 42. Faltas graves.

- 42.1 Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- 42.2. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 42.3. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- 42.4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
- 42.5. Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- 42.6. Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- 42.7. Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.



42.8. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 43. Faltas muy graves

43.1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.

43.2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

43.3. El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

43.4. Violar el secreto de correspondencia.

43.5. Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.

43.6. Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.

43.7. La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.

43.8. La embriaguez durante el trabajo.

43.9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.

43.10. El abuso de autoridad.

43.11. Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.

43.12. El acoso sexual.

43.13. El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

43.14. Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.

43.15. Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.

43.16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

43.17. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.

43.18. La simulación de enfermedad o accidente.

43.19. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada

Artículo 44. Sanciones máximas.

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.



Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 45. Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

Las faltas leves a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO X

Artículo 46. Cláusula de desvinculación.

46.1. Los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio Colectivo no serán de obligada aplicación en cualquiera de los siguientes supuestos:

Para aquellas empresas que acrediten pérdidas.

Para aquellas empresas que no acreditando pérdidas, atraviesen una situación de crisis que pueda afectar a su nivel de empleo o a su viabilidad, previa aportación de la siguiente documentación:

Balances y cuentas de resultados.

Proyección anual del negocio.

Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar.

Toda aquella que le sea solicitada por la Comisión paritaria.

El procedimiento para no aplicar los incrementos salariales establecidos en este Convenio Colectivo será el siguiente:

Las empresas que quieran acogerse a la presente cláusula de desvinculación salarial deberán comunicarlo a la Comisión paritaria en el plazo de 1 mes a contar desde la publicación del presente Convenio Colectivo en el «BOIB» Para proceder a la desvinculación en los años siguientes, cuando no se haya hecho uso de dicha cláusula anteriormente, las empresas deberán comunicarlo a la Comisión paritaria del 1 al 31 de enero de los respectivos años de vigencia del Convenio.

La empresa, asimismo, deberá remitir comunicación escrita al Comité de empresa o delegados de personal, acompañando toda aquella documentación acreditativa de la situación económica motivadora de la no



aplicación.

A partir de la fecha de tal comunicación, la empresa abrirá un período de consultas con la correspondiente representación de los trabajadores, cuya duración no excederá de 15 días salvo que se prorrogue por acuerdo de ambas partes. Una vez finalizado dicho período de consultas, deberá comunicarse a la Comisión paritaria de este Convenio el acuerdo alcanzado.

En el caso de no llegar a acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión paritaria por mayoría de cada una de las representaciones, en el término de un mes a contar desde que se solicita su intervención, resolverá sobre la idoneidad de la no aplicación salarial del Convenio, y en su caso, del nuevo régimen aplicable y de su duración.

En los casos de desacuerdo en la Comisión paritaria, las partes podrán someterse a los trámites de mediación y/o arbitraje del TAMIB.

CAPITULO XI.- Comisión paritaria

Artículo 48. Constitución.

Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

Composición

La Comisión paritaria la integran cuatro vocales. Dos vocales en representación de las organizaciones empresariales y dos vocales en representación de las organizaciones sindicales, designados de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio Colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

Reuniones

La Comisión paritaria se reunirá a petición de dos de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborales siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria.

El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de tres vocales: tres en representación de las organizaciones sindicales y tres en representación de las organizaciones empresariales.

Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria.

La adopción válida de acuerdo requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Competencias



A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

La acomodación del contenido del Convenio Colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del Convenio.

El tratamiento de la cláusula de desvinculación salarial, a tenor de lo previsto en el artículo anterior.

La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.

La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

Las derivadas de lo establecido en el artículo 13 del presente convenio colectivo.

Domicilio en la sede del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, sito en Avinguda Comte de Sallent, nº 11 . 2ª Planta de Palma de Mallorca.

El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el

CAPITULO XII.- Sometimiento al Tribunal Laboral del Arbitraje y Mediación de les Illes Balears (TAMIB)

Artículo 48. (Sometimiento al TAMIB)

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del TAMIB, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Disposición adicional primera. Acoso sexual.

Ser tratado con dignidad es un derecho de toda persona. Las empresas y la representación de los trabajadores, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su ámbito, evitando y persiguiendo aquellas conductas vulneradoras de los derechos fundamentales protegidos por la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico.

Disposición adicional segunda.

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



ANEXO I.- Tablas salariales año 2003.

Categorías Salarios Salarios

2003 2003

anual mensual

euros (14 pagas)

GRUPO A

Titulado Grado Superior 17.700,00

Titulado Grado Superior sin experiencia
(menos 2 años en la empresa) 16.600,00

Titulado Grado Medio 14.833,96

GRUPO B

Jefes 14.343,96

Oficial de primera 12.945,87

Oficial de segunda 12.615,53

Secretario/a 10.060,78

Auxiliar más de 20 años 9.629,85

Auxiliar menor de 20 años 8.880,54

Aspirante menor 18 años 7.265,13

GRUPO C

Conserje 11.762,94

Ordenanzas y Vigilantes 8.822,04

Personal de limpieza 8.447,93

GRUPO D

Oficial de primera de oficios varios 12.707,91

Oficial de segunda de oficios varios 11.994,10

Ayudante de oficios varios 10.533,71

Mozos y peones 9.854,44



ANEXO II.- Dietas.

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Dieta completa: 40,13 euros

Media dieta: 16,96 euros

Comida: 6,34 euros

Kilometraje: 0,18 euros

REVISIÓN SALARIAL (BOIB Num. 23, 17-02-2004)

Resolución de la Directora General de Trabajo y Salud Laboral de fecha 05-02-2004, por la que se hacen públicas: acta del 02-02-04 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la CAIB y las Tablas Salariales del año 2004 del citado sector.

Dirección General de Trabajo y Salud Laboral Referencia: Sección: Ordenación Laboral (Convenios colectivos)
Código del convenio: 0702435

La Comisión Paritaria (UGT, CC.OO. y CAEB) del convenio colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la CAIB ha suscrito el acta del 02-02-04 y las Tablas de Salarios para el año 2004 del citado sector, y he visto el expediente, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

RESUELVO:

- 1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, depositarlo en la misma e informar de ello a la Comisión Paritaria.
- 2.- Publicar esta resolución, el acta de referencia y las citadas tablas de salarios, en el BOIB.

Palma, 5 de febrero de 2004

La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Margalida G. Pizà Ginard

En Palma de Mallorca, a 2 de febrero de 2004, siendo las 17:40 horas y en la sede del TAMIB se reúne la comisión paritaria del Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la CAIB, prevista en el artículo 48 del mencionado convenio, compuesta por D. Pablo García Muelas, en representación de UG; Dña. Carmen Seguí Estévez, en representación de CCOO; Dña. Isabel Guitard Feliubadaló y D. Gabriel Rosselló Homar en representación de CAEB, y acuerdan lo siguiente:

- 1.- Aprobar la tabla de salarios para el año 2004, confeccionada de conformidad a lo previsto en el artículo 18 del Convenio Colectivo de referencia, que se incorpora como anexo a la presente acta.
- 2.- Salvar el error material de transcripción contenido en el artículo 48 del convenio colectivo (capítulo XI) antes mencionado, que establece como requisitos para la constitución válida de la comisión paritaria un número



superior al previsto para su constitución, en el sentido de que la redacción del particular quedará redactada como sigue: «Requisitos para la constitución válida de la comisión paritaria. El quórum mínimo para la constitución de la comisión paritaria será de cuatro vocales: dos en representación de las organizaciones sindicales y dos en representación de las organizaciones empresariales».

3.- Las partes son conscientes de la necesidad de acordar la definición de los grupos profesionales y la descripción de las tareas de los diferentes niveles; así como de la conveniencia de fijar con más concreción el ámbito funcional del convenio colectivo en lo que concierne a los servicios y acuerdan que se reunirán para considerar las distintas propuestas que las mismas se comprometen a elaborar en el plazo máximo de un mes.

4.- Las partes acuerdan que D. Pablo García Muelas proceda a la solicitud, ante la Conselleria de Treball i Formació del depósito y publicación de los acuerdos alcanzados.

ANEXO

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CAIB

Tablas salariales año 2004

Categorías Salarios Salarios

2004 2004

anual mensual

euros (14 pagas)

euros

GRUPO A

Titulado Grado Superior 1.295'89 18.142'50

Titulado Grado Superior sin experiencia

(menos 2 años en la empresa) 1.215'36 17.015'60

Titulado Grado Medio 1.086'06 15.204'81

GRUPO B

Jefes 1.050'18 14.702'56

Oficial de primera 947'82 13.269'52

Oficial de segunda 923'64 12.930'92

Secretario/a 736'59 10.312'30

Auxiliar más de 20 años 705'04 9.870'60

Auxiliar menor de 20 años 650'18 9.102'55

Aspirante menor 18 años 531'91 7.446'76



GRUPO C

Conserje 861'21 12.057'01

Ordenanzas y Vigilantes 645'90 9.042'59

Personal de limpieza 618'51 8.659'13

GRUPO D

Oficial de primera de oficios varios 930'40 13.025'61

Oficial de segunda de oficios varios 878'14 12.293'95

Ayudante de oficios varios 771'22 10.797'05

Mozos y peones 721'49 10.100'80

ANEXO II

DIETAS

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Dieta completa: 41'13

Media dieta: 17'38

Comida: 6'50

Kilometraje: 0'18

SOLICITUD DE EXTENSIÓN (BOIB Num. 29, 19-02-2005)

Publicación del escrito de la Dirección General de Trabajo, relativo al expediente de Extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Cataluña al ámbito de las Illes Balears.

Dirección General de Trabajo. Sección IV (Ordenación Laboral).

Referencia: CC 114/22. Ext. 1/2004 (L.III).

De acuerdo con lo previsto en el artº 59.5 en relación con el 60 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), una vez intentadas infructuosamente en dos ocasiones la práctica de la notificación en el domicilio de la entidad interesada, por causas ajenas a la Administración pública actuante, mediante el presente edicto se notifica a la "Asociación de Empleadores de Trabajadores de Oficinas y Despachos del Sector Privado de Baleares", como interesada en el expediente de referencia, que se requiere la comparecencia en la sede de la Dirección General de Trabajo de un representante de la referida Asociación, en los 10 días siguientes a la notificación, para verificar si se dispone de la legitimación necesaria para la negociación colectiva dentro del ámbito comprendido en la referida solicitud de Extensión.

Palma, 11 de Febrero de 2005



La Directora General de Trabajo, Margalida G. Pizà Ginard.