

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

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE OFICINAS
Y DESPACHOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS
ISLAS BALEARES**

LOS AÑOS 2003 y 2004

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. 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. Ambito funcional.

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

Artículo 3. 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

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

Artículo 5. 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. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio Colectivo antes del 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 aplicándoseles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 7. 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. 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. 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 periodo 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 siguiente 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 siste-

ma 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 registrará 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

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.

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

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA CAIB Tablas salariales año 2003

Categorías	Salarios	Salarios
	2003 anual euros	2003 mensual (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

— o —

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Num. 19714

Resolución del consejero de Educación y Cultura, de 21 de octubre de 2003, por la cual se adjudican los Premios Extraordinarios de las Modalidades de Bachillerato correspondientes al curso 2002/2003

La Orden del consejero de Educación y Cultura, de 24 de mayo de 2000 (BOCAIB nº 71, de 8 de junio de 2000), prevé la convocatoria anual para obtener los Premios Extraordinarios de las modalidades de Bachillerato en las Illes Balears.

La Resolución del consejero de Educación y Cultura, de día 21 de mayo de 2003 (BOIB nº 75, de 27 de mayo) convocó a los alumnos de segundo curso de Bachillerato con nota media igual o superior a los 8'75 puntos para obtener los Premios extraordinarios. Estos premios son el reconocimiento oficial de los méritos basados en el esfuerzo y trabajo del alumnado que cursa estudios con rendimiento académico excelente. La convocatoria establecía hasta 6 premios extraordinarios en función de la matrícula del segundo curso en el año escolar 2002/2003.

Una vez realizadas las pruebas correspondientes, y vista la lista definitiva de calificaciones formulada por el tribunal calificador y la consiguiente propuesta elevada por la Dirección General de Ordenación e Innovación, de acuerdo con el artículo 11 de la Orden reguladora, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

Primero.

Adjudicación

Se adjudica el Premio Extraordinario de las Modalidades de Bachillerato, correspondiente al curso 2002/2003 a los alumnos:

Cabrer Rubert, Joan Antoni

Ferrer Amich, Alfonso.

Ferrero Horrach, Ana Francisca.

Jiménez Martínez, Maria Isabel.

Pastor Font Llorenç.

Prohens Oliver, Bartomeu.

Esta distinción tiene que ser anotada, por la secretaría del centro donde se inscribió, en el expediente académico del alumno/a que ha obtenido el premio extraordinario.

Segundo.

Beneficios que se derivan

1. El alumnado premiado puede optar al Premio Nacional, después de haberse inscrito, según la Orden de 13 de diciembre de 1999 (BOE de 25 de diciembre), por la cual se crean los Premios Nacionales de Bachillerato.

2. Además, el alumnado con Premio extraordinario puede disfrutar de la exención total del pago de los precios públicos por servicios académicos en el primer curso de estudios superiores en centro público, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 25 de la Ley 8/1989, de 13 de abril, de tasas y precios públicos. En el caso que el premio se le hubiera concedido con posterioridad al pago de las tasas académicas, la Universidad puede optar por devolverle el importe al alumno o descontárselo en el primer pago que por dicho concepto el alumno deba realizar con posterioridad a la concesión del premio.

3. El alumno que haya conseguido Premio extraordinario que ya disfrute del beneficio de la exención total de tasas académicas en el primer curso de los estudios superiores por el hecho de haber obtenido matrícula de honor en el segundo curso de bachillerato, puede recibir de la Conserjería de Educación y Cultura una ayuda de un importe de 600 euros, de acuerdo con las determinaciones de la convocatoria (Resolución de 21 de mayo de 2003, BOIB de 27 de mayo).

- Para recibir esta ayuda, hay que presentar, antes del 31 de octubre, a la Dirección General de Ordenación y Innovación una instancia según el mode-

lo que figura en la Convocatoria i cumplir las demás determinaciones.

Disposición final

Esta Resolución tendrá efectos a partir del día siguiente de haberse publicado en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Contra esta Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer, recurso potestativo de reposición, en el plazo de un mes, a partir de la fecha de publicación, ante el consejero de Educación y Cultura, o un recurso contencioso administrativo, ante la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses, a partir de la fecha de su publicación (art 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio).

Palma, 21 de octubre de 2003.

El consejero de Educación y Cultura

Francesc J. Fiol Amengual.

— o —

Num. 19715

Resolución del consejero de Educación y Cultura, de día 13 de octubre del 2003, por la que se adjudican ayudas para la edición y reedición de materiales didácticos y educativos.

Considerando lo que dispone la ley 5/2002, del 21 de junio sobre subvenciones (BOIB núm. 79, de 2 de julio) y la Orden del consejero de Educación y Cultura del 25 de marzo del 2003 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en materia de educación y cultura (BOIB núm. 40 EXT., del 26 de marzo del 2003);

Considerando lo que dispone la Resolución del consejero de Educación y Cultura del 19 de junio del 2003 (BOIB núm. 100 del 12 de julio de 2003), por la que se convocan ayudas para la edición y reedición de materiales didácticos y educativos;

Considerando que la Comisión evaluadora, de acuerdo con el artículo 11 de la Convocatoria, ha valorado cada proyecto presentado y lo ha puntuado. Después de exponer la lista provisional se han recibido dos alegaciones que han motivado una nueva valoración final de la Comisión evaluadora del 6 de octubre del 2003 para estos dos proyectos;

Considerando la Propuesta de Resolución de la instructora del expediente y directora general de Ordenación e Innovación, del 7 de octubre del 2003,

RESUELVO

Primero

Conceder ayudas para la edición y reedición de materiales didácticos y educativos en la cuantía y condiciones establecidas en el Anexo I.

Segundo

Desestimar las ayudas solicitadas a las personas o entidades que figuran en el Anexo II, con la motivación que se incluye, que integra esta Resolución.

Tercero

Los beneficiarios de las ayudas tienen que aceptar, expresamente o tácita, la subvención y han de cumplir con las obligaciones inherentes a ésta para hacerse efectiva.

Cuarto

Esta Resolución debe publicarse en el Boletín oficial de las Illes Balears a efectos de publicidad de las subvenciones concedidas de acuerdo con el artículo 31 de la ley de subvenciones.

Contra esta Resolución que pone fin a la vía administrativa, los interesados pueden interponer recurso de reposición, en el término de un mes a partir del día siguiente de haber recibido esta notificación, de acuerdo con el artículo 57 de la ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears; o bien, directamente pueden interponer un recurso contencioso administrativo ante la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears, en el término de dos meses, a partir del día siguiente de la notificación.

Palma, 13 de octubre del 2003

EI CONSEJERO DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Francisco Fiol Amengual

(Ver anexos versión catalana)

— o —