

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO

BO. Illes Balears 10 mayo 2007, núm. 70, [pág. 64];

ABOGADOS. Hace público el Convenio Colectivo del Sector «Despachos de Abogados de las Islas Baleares» (código Convenio número 0702695)

Texto:

Referencia: DGT/JP/mpu

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos

Expediente: CC TA 1/194 (Libro. 3)

Código del convenio: 07/02695

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997), el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (RCL 1981\1305; ApNDL 3093), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60RCL 1992\2512 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (RCL 1992\2512, 2775 y RCL 1993, 246), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (RCL 1999\114, 329) (BOE del 14-1-1999);

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero

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

Segundo

Disponer su publicación en el BOCAIB.

Convenio Colectivo

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1. Partes concertantes del Convenio.

Las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo, a los efectos previstos en el Art. 85.3.a)RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\997), son por la representación empresarial la Asociación Patronal de Abogados de Baleares y por la representación social la Federación Estatal de Servicios de UGT (FES-UGT).

Artículo 2.Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las

Islas Baleares.

Artículo 3.Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena dentro del ámbito de Organización y Dirección del titular del Despacho de Abogados que ejerza a título individual o colectivamente mediante su agrupación bajo cualquiera de las formas lícitas en Derecho, incluidas las sociedades mercantiles. Así como también, quedarán incluidos dentro del ámbito funcional, aquellos que presten sus servicios por cuenta de despachos de abogados asociados en régimen de colaboración multiprofesional, siempre y cuando la actividad de la abogacía dentro de dicha prestación o colaboración tenga el carácter de principal.

Quedan excluidos del ámbito funcional, la persona que esté incluida dentro del campo de aplicación de cualquier relación laboral de carácter especial.

Artículo 4.Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia a partir de día 1 de mayo del 2006 hasta día 31 de diciembre del 2010.

Artículo 5.Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Artículo 6.Mejoras adquiridas.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Las cantidades que, así computadas, excedan de las previstas en las tablas del presente convenio quedarán congeladas en cuanto a su exceso, aplicándose los incrementos de convenio únicamente sobre la parte de retribución equivalente a la establecida, para la correspondiente categoría profesional, en las correspondientes tablas salariales que figuran como anexos al presente Convenio.

Artículo 7.Principios Generales y contenido de la prestación.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legalidad vigente, es facultad exclusiva del empresario, sea persona física, jurídica o grupo sin personalidad, o de la persona en quien éste delegue.

Sin perjuicio de la polivalencia funcional, o realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes, esto es, aquellas funciones que se desempeñen durante un mayor número de horas respecto a la totalidad de la jornada.

CAPÍTULO II

Ingreso al trabajo, contratación y período de prueba

Artículo 8.Ingreso al trabajo.

La admisión del personal se sujetará a lo legal y convencionalmente dispuesto sobre selección, colocación y contratación. En empresas que cuenten con una plantilla promedio a lo largo del año superior a cuatro

trabajadores, la contratación temporal en su conjunto no podrá exceder del 20% de la plantilla.

Artículo 9. Contrato por obra o servicio determinado.

Es aquel que se concierta para la realización de un servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la empresa y cuya duración, aunque limitada en el tiempo, es, en principio de duración incierta.

Deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto.

Artículo 10. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por las empresas con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración del mismo será la regulada en el Estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

Artículo 11. Compensación económica por expiración de contratos eventuales.

A la finalización de los contratos temporales la Empresa compensará económicamente a los trabajadores con el abono de 8 días de salario por cada año de contrato o su parte proporcional.

Artículo 12. Contratos formativos.

El contrato para la formación se realizará con trabajadores entre 16 y 18 años y tendrá por 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 70% de la fijada por Convenio Colectivo para los trabajadores que integran el Nivel V.

Artículo 13. Contrato de trabajo en prácticas.

La duración de estos contratos no podrá ser superior a dos años, pudiendo concertarse por un período inicial de seis meses y sucesivas prórrogas que, como mínimo, deberán tener esa misma duración.

La retribución del trabajador en prácticas no podrá ser inferior al 80 y al 90 por 100 del salario fijado en el presente convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, que regula este tipo de contratos.

Artículo 14. Período de Prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el art. 14RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, y con la siguiente duración:

-Técnicos Universitarios de Grado Medio y Superior, seis meses.

-Resto de categorías, dos meses.

La situación de maternidad o incapacidad temporal del trabajador interrumpirá el cómputo del período de prueba, salvo pacto escrito en contrario.

Artículo 15. Clasificación del personal.

Los grupos y categorías profesionales que, a continuación, se relacionan, son meramente enunciativos, sin que supongan la obligación de tenerlos cubiertos si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requiere. A título enunciativo y no limitativo se enumeran funciones o actividades a desarrollar por el personal de cada nivel y categoría:

Nivel I:

Titulado de grado superior.

Es el trabajador que siendo poseedor de un título universitario de grado superior, tal como Doctor, Licenciado o Ingeniero, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en virtud del título que posee para ejercer funciones para las que el propio título faculta o habilita, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.

Nivel II.

Titulados de grado medio

Es el que siendo poseedor de título universitario de grado medio, tal como Diplomado o Ingeniero Técnico, vinculado a la empresa en virtud de contrato de trabajo concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones para las que el propio título faculta o habilita, siempre que preste servicios para la empresa sin sujeción a aranceles ni honorarios, escalas de Colegios o Asociaciones Profesionales, por lo que percibirá el salario fijado en el Convenio.

La posesión del título no dará derecho a la inclusión en las anteriores categorías de no haber sido contratado en función de dicha titulación o mediante reconocimiento expreso y por escrito por parte de la Empresa.

Personal administrativo

En las empresas que sólo tengan una persona contratada en trabajos administrativos, ésta deberá también realizar las tareas propias de secretariado, telefonista-recepcionista, envío, recogida y reparto de correspondencia, fotocopias, compra y recogida de material de oficina, cobros y demás labores preparatorias o complementarias a la realización de sus funciones administrativas.

Nivel III.

Oficial administrativo de 1ª y Taquimecanógrafo/a

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable, realiza, a las órdenes inmediatas del titular de la empresa, con responsabilidad directa e iniciativa propia, trabajos técnicos o administrativos, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del despacho.

Nivel IV.

Oficial administrativo de 2ª

Es el empleado que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática y contable realiza bajo la dirección y supervisión de un responsable del despacho trabajos administrativos con iniciativa propia, necesarios para el normal desarrollo de la actividad del mismo.

Nivel V.

Auxiliar administrativo

Es el empleado con conocimientos elementales en ofimática, que realiza tareas elementales

administrativas y gestiona en centros oficiales la presentación de documentos.

Nivel VI.

Personal Limpieza (por horas)

Es el personal ocupado en la limpieza de los locales, mobiliario e instrumentos de trabajo de la Empresa.

CAPÍTULO IV

Artículo 16.Movilidad funcional.

La movilidad funcional, establecida en el art. 39RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, e independientemente de la asignación a su grupo y categoría profesionales, no teniendo otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales para ejercer la prestación laboral.

En lo referente al ámbito funcional del presente Convenio se establece que los grupos profesionales son los definidos en su capítulo III.

Artículo 17.Provisión de vacantes y ascensos.

Si, como consecuencia de la movilidad funcional, se realizasen funciones superiores a las del grupo o categoría profesional equivalentes, en ningún caso podrá el trabajador reclamar el ascenso automático, si bien, transcurridos nueve meses continuados o quince alternos en un período de veinticuatro, el trabajador podrá reclamar la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas, conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa.

En caso de incumplimiento del empresario, el trabajador, previo informe de los Delegados de Personal o, en su caso, del Comité de Empresa, podrá reclamar ante la jurisdicción social.

En cualquier caso, el trabajador percibirá la retribución que corresponda al grupo y categoría profesionales cuyas funciones ejerza efectivamente.

Cuando se cubran vacantes, o se creen nuevos puestos de trabajo, se dará prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma siempre y cuando se haya superado en condiciones de igualdad el proceso de selección.

CAPÍTULO V

Artículo 18.Estructura retributiva.

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 2006

Durante el año 2006 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el Anexo 1.

Artículo 19.Pago de nómina.

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo. En caso de abonarse por cheque o talón, el abono se efectuará el primer día de cada mes o el anterior a éste si fuera festivo o víspera de festivo.

La firma de los trabajadores sólo supondrá la acreditación de la recepción de las cantidades señaladas, sin tener efectos liberatorios.

Dichos recibos, debidamente autorizados, deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales, las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Para los contratos de jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

Todo el personal afectado a este Convenio percibirá, en proporción a la jornada realizada, las pagas extraordinarias denominadas de «Verano» y de «Navidad», en la cuantía de 30 días de salario base y en su caso complemento personal. Por acuerdo entre empresa y trabajador se puede acordar el abono prorrateado de las pagas extraordinarias.

En caso de no abonarse de forma prorrateada mensualmente las pagas extraordinarias, se establece como fecha de pago para estas gratificaciones las siguientes:

Paga de verano: Se abonará el 20 de julio. Los trabajadores cuyo período de disfrute coincida en el mes de julio podrán solicitar un anticipo de esta paga, abonable el día 30 de junio, cuando así lo solicite.

Paga de Navidad: Se abonará el día 20 de diciembre. Si el período vacacional coincide con el mes de diciembre, se podrá solicitar anticipo de abono a 30 de noviembre.

Artículo 21. Gastos de desplazamiento y kilometraje.

Cuando, a requerimiento expreso de la empresa, los trabajadores, en los desplazamientos realizados en el desarrollo de sus funciones laborales, tuviesen que comer o pernoctar fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos, debiendo el personal posteriormente justificarlos con la presentación de las facturas correspondientes.

Si los desplazamientos, que comporten pernoctar fuera del domicilio, se efectúen en coche propio en concepto de gastos por el uso propio del vehículo se abonará 0,18 euros por kilómetro.

Artículo 22. Incremento salarial años 2007, 2008, 2009 y 2010.

Para el segundo, tercer, cuarto y quinto años de vigencia del convenio, los salarios recogidos en el Anexo I de este convenio, serán incrementados en IPC previsto para cada uno de dichos años incrementados por un punto.

Artículo 23. Cláusula de mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores.

En el caso de que el IPC real, establecido por el INE, de cada uno de los años de vigencia del convenio, registrase a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una Revisión Salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultando se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero del año que se revisa y para llevarlo a cabo se tomarán, como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo; jornada, descansos, salud laboral y vacaciones

Artículo 24. Jornada.

Se establece una jornada máxima que, en cómputo anual, no podrá sobrepasar las 1.780 horas de trabajo efectivo, distribuidas, salvo pacto en contrario, a razón de cuarenta horas semanales.

Por acuerdo entre el trabajador y empresario podrá pactarse una distribución irregular de la jornada de trabajo, de forma que ésta se incremente en aquellos períodos de máxima actividad en la empresa y disminuya en aquellos otros en que sea conveniente.

A efectos de la distribución irregular de la jornada, únicamente deberá respetarse, en todo caso, el descanso de 12 horas entre jornada y jornada, salvo lo establecido para trabajadores menores de 18 años por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Descansos por jornada continuada.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo el descanso preceptivo de treinta minutos para jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

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

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 35%.

Artículo 27. Ritmo de trabajo y salud laboral.

La persona que organice el trabajo de su empresa de acuerdo con una distribución irregular de la jornada deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, atenuando el trabajo monótono y repetitivo, salvaguardando, en todo caso, las exigencias en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 28. Medidas de prevención de riesgos laborales.

Dada la introducción y aumento de uso de nuevas tecnologías en los despachos, las partes acuerdan, en atención a la salud de los trabajadores:

a) La utilización de equipos informáticos y cualesquiera otros de características similares no deben ser fuente de riesgo. Por ello, los asientos deben ser estables, con respaldo ajustable y se dispondrá reposapiés para los empleados que desarrollen habitualmente su jornada ante una pantalla, debiendo estar dotada ésta, a su vez, de la protección adecuada a sus características.

b) La iluminación en general y la especial (lámparas de trabajo) deberán coordinarse de tal manera que se eviten los deslumbramientos y reflejos molestos en la pantalla u otra parte del equipo.

c) Los ruidos producidos por los equipos auxiliares deberán ser tenidos en cuenta (en cuanto a su mitigación) al diseñar cada uno de los puestos de trabajo.

d) Las empresas, anualmente, proporcionarán a sus empleados un reconocimiento médico obligatorio para todos ellos, englobado dentro de la Vigilancia de la Salud que según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1999\3053) debe realizarse por el correspondiente Servicio de Prevención, guardando los informes provenientes de los mismos la máxima confidencialidad, sin que puedan ser usados como elemento de discriminación, despido, etcétera.

e) Los delegados/as de Prevención gozarán de un período anual de 8 horas retribuidas para dedicarlos a sus actividades propias y a formación, debiendo mediar el suficiente preaviso y posterior justificación.

Artículo 29. Comisión de salud laboral.

En aras a la efectiva aplicación de la legislación sobre prevención de riesgos laborales, se establece una comisión formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes del presente convenio, que tendrá la consideración de consultiva, con obligación de emitir informes y asesoramiento a todas aquellas empresas y trabajadores vinculados por el presente.

La Comisión de salud laboral deberá reunirse preceptivamente cada seis meses, fijándose anticipadamente los objetivos a alcanzar en cada anualidad.

La Comisión podrá requerir el concurso de todas aquellas empresas, organismos o instituciones necesarias para el eficaz cumplimiento de la normativa vigente en esta materia, debiendo hacerlo cuando resulte preceptivo.

Se fija como domicilio de la Comisión:

Artículo 30. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 32 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, como por ejemplo por vacaciones Judiciales durante el mes de agosto, las vacaciones del personal coincidirán prioritariamente con tales períodos.

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

CAPÍTULO VII

Artículo 31. Derechos Sindicales.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.
2. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y ocupación y también el resto de pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa, con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes del Personal: Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa: Serán las que recogen en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de

comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en uno/a o diversos/as delegados/as. Dicha acumulación deberá ser comunicada con la antelación suficiente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 32.Faltas.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido leves en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta dos faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio hasta 15 minutos durante la jornada, sin que del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
4. No comunicar la ausencia justificada al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
5. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Serán faltas graves:

1. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
2. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, dentro de un mes natural.
4. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre natural, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
5. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
6. La falta de aseo y limpieza personal cuando afecte a la imagen ante el público, clientela, profesionales o a la convivencia.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
8. El empleo de tiempo y materiales de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
9. La desatención o trato desconsiderado a los clientes que no incluya ofensas verbales o físicas los mismos.

c) Serán faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada de más de dos días en un mes o más de cuatro días en un

período de tres meses naturales.

2. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo, clientes, usuarios o a la empresas, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
3. Realizar trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
4. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros, superiores, personal a su cargo y clientes o usuarios.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales, en la prestación normal de trabajo.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada causando graves perjuicios a la Empresa.
7. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos, o con los usuarios.
8. Competencia desleal.
9. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
10. Acoso sexual. Es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante y ofensivo.
11. La reincidencia en falta grave en el período de seis meses naturales, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
12. La desobediencia grave a los superiores en materia laboral, sin causa justificada.
13. Comunicar o difundir hechos, datos o información reservada de clientes, conocida con motivo u ocasión de su trabajo.
14. Cualquier otra infracción tipificada como muy grave en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33.Sanciones.

Por falta leve:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a sesenta días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de sesenta a noventa días.
- Despido.

De toda sanción leve, grave y muy grave se dará copia a los delegados de personal o comité de empresa de los trabajadores, si los hubiere, en el plazo de cuarenta y ocho horas, a partir de la comunicación al trabajador.

Artículo 34.Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de

haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Beneficios asistenciales

Artículo 35. Prestaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Profesional y Accidente Laboral.

En caso de incapacidad temporal, derivada de enfermedad profesional o de accidente de trabajo, las empresas vendrán obligadas a satisfacer desde el primer día de la baja el complemento salarial necesario para que, unido a las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua de que se trate, suponga para el trabajador la percepción del 100% de sus retribuciones salariales.

CAPÍTULO X

Solución de conflictos laborales

Artículo 36. Sometimiento al Tamib.

Ambas partes acuerdan someterse expresamente a los Acuerdos Interprofesionales de Baleares sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, según el procedimiento establecido actualmente en el Reglamento de funcionamiento del Tamib o aquel que le pudiera sustituir.

En consecuencia, las partes en conflicto habrán de acudir al Tamib:

A-Preceptivamente: Como requisito previo a la convocatoria de una huelga y a la presentación de una demanda de conflicto colectivo.

B-Obligatoriedad: Cuando así se requiera a través de mediación o conciliación cursadas por alguna de las partes en conflictos debidos a:

Discrepancias durante la negociación de Convenios o pactos.

Discrepancias en los períodos de consultas de los artículos 40RCL 1995\997, 41RCL 1995\997 y 51RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otro tipo de conflicto laboral colectivo, individual o plural, ya sea jurídico o de interés, incluyendo expresamente conflictos que deriven de la extinción de la relación laboral. La intervención del Tamib se equipara al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63RCL 1995\1144 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995\1144, 1563) cuando así fuese necesario.

CAPÍTULO XI

Denuncia del convenio, concurrencia de convenios, comisión paritaria y cláusula de descuelge salarial

Artículo 37. Denuncia del Convenio.

El presente convenio se entenderá prorrogado automáticamente de año en año, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de sus partes, realizada con 2 meses de antelación a la terminación de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Las partes se comprometen a iniciar las conversaciones en el plazo de 2 meses desde que la iniciativa sea tomada por alguna de ellas.

Artículo 38. Concurrencia de Convenios.

Los convenios de ámbito inferior o de empresa que se puedan pactar a partir de la fecha de publicación del presente Convenio, en concurrencia con el mismo, sea cual sea su ámbito de aplicación y eficacia, deberán respetar, como mínimo, las condiciones de trabajo aquí pactadas en conjunto y en cómputo anual, considerándose nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este Convenio.

Artículo 39. Comisión paritaria.

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo pactado en el Convenio.

Esta Comisión estará integrada por 2 miembros en representación de los empresarios y 2 en representación de los trabajadores. Todos ellos serán elegidos por y entre las partes firmantes del Convenio y podrán utilizar cuantos asesores estime cada parte.

En caso de cese de cualquiera de los miembros de la comisión paritaria, cada parte designará al correspondiente sustituto, comunicándose los cambios que pudieran existir a la otra parte.

Las decisiones de la comisión deberán ser tomadas por unanimidad de las partes. Para ser válida la reunión será necesaria la asistencia de todos los miembros de cada parte.

Funciones específicas:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes, de la evolución del sector en relación con la eliminación de la economía sumergida y de las prácticas de competencia desleal.
- Emprender tanto las acciones legales como de otra índole que, por mayoría absoluta de todos sus miembros, vayan destinadas a eliminar la competencia desleal y el intrusismo empresarial.
- Entender, entre otras, de cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

La Comisión paritaria se reunirá por convocatoria de cualquiera de las partes, la convocatoria se hará por escrito con una antelación mínima de siete días y donde conste lugar, día y orden del día de la misma.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el domicilio social del Tamib, actuando como Secretaria de la misma la persona que en cada caso se designe.

Artículo 40. Cláusula de descuelgue salarial.

Los aumentos salariales establecidos en el presente Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas económicas en los dos ejercicios consecutivos inmediatamente anteriores a cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Estas empresas aplicarán el resto de las disposiciones contenidas en el presente convenio.

La medida prevista en el párrafo primero de este artículo no podrá tener una duración superior a dos años consecutivos.

Para aplicar lo previsto en el párrafo primero será necesario que las Empresas que lo pretendan, lo comuniquen por escrito antes de su aplicación y en todo caso en el término de 30 días desde la fecha de publicación del Convenio en el BOC a la Comisión Paritaria, cuyo domicilio es el de la sede del Tamib. Dicha Comisión a la vista de la documentación presentada por la empresa solicitante, resolverá sobre la procedencia o no de descuelgue, adoptando su decisión por mayoría absoluta.

Sólo en el caso de que la Comisión Paritaria estimara que el cumplimiento de las condiciones económicas fuera la causa del cierre de la empresa, podrán éstas dejar de aplicarlas.

Artículo 41. Solución Extrajudicial de conflictos de la Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, que se sometan de mutuo acuerdo entre las partes, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la Creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos, y en concreto ante el Organismo de Resolución de Conflictos Extrajudiciales de Baleares. (Tamib)

ANEXO I

Tabla salarial del Convenio Colectivo de sector de Abogados, de Baleares

	Retribución mensual	Retribución anual (× 14 pagas)
Nivel I		
Titulado de grado superior	1.543	1.602
Nivel II		
Titulados de grado medio	1.322	18.508
Nivel III		
Jefe Administrativo	1.072	15.008
Ofc. Administrativo de 1ª	857	11.998
Taquimecanógrafo/a		
Nivel IV		
Ofc. Administrativo de 2ª	786	11.004
Nivel V		
Auxiliar Administrativo	643	9.002
Nivel VI		
Personal de limpieza (Jornada completa)	589	8.246
Telefonista	632	8.848
Mensajero/repartidor	589	8.246
Ordenanza	589	8.246

La proliferación de puestos de trabajo en este Sector profesional a los que se le asigna la denominación de «Secretaria», que aconseja su contemplación en esta tabla salarial, se acuerda que puede ser incardinable en cualquiera de los niveles salariales anteriores del I al VI, inclusive, dependiendo de los conocimientos, experiencia, conocimiento de idiomas y otras circunstancias del empleado, y del volumen y plantilla de la empresa, por lo que la mera denominación no implica necesariamente la pertenencia a uno u otro de los indicados grupos salariales.