

DIRECCIÓN GENERAL TRABAJO Y SALUD LABORAL  
BO. Illes Balears 22 abril 2004, núm. 55, [pág. 29];

GRADUADOS SOCIALES. Hace público el Convenio Colectivo Laboral del Sector de los «Despachos de Graduados Sociales» de la CAIB (código Convenio número 0701825)

**Texto:**

Dirección General de Trabajo y Salud Laboral

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 42 (Libro 3, asiento 8)

Código del convenio: 0701825.

La Representación Legal Empresarial y la de los Trabajadores:

-Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores (ABGSE), y FES-UGT, han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y 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) 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); 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 a la Comisión Negociadora.

2

Publicar esta Resolución y el citado convenio, en el BOCAIB.

**Convenio Colectivo de despachos de Graduados Sociales de Illes Balears (2003-2005)**

**CAPÍTULO I**

**Generalidades**

***Artículo 1. Partes concertantes del Convenio. Ámbito Territorial y Funcional.***

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo, por la representación empresarial, la Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores (ABGSE), y por la sindical la Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears (UGT), reconociéndose plena capacidad de negociación colectiva.

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre los Graduados Sociales colegiados ejercientes que se constituyan como empleadores y el personal a su servicio, dentro del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Illes Balears. Asimismo, regulará las relaciones entre la Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores y el personal a su servicio.

#### ***Artículo 2.Ámbito temporal.***

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma por la Comisión Negociadora, retrotrayéndose sin embargo en sus efectos económicos al primero de enero de 2003 y estará vigente por espacio de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2005, todo ello sin perjuicio de la fecha de su publicación en el BOCAIB.

#### ***Artículo 3.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 4.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 5.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 6.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 diez trabajadores, la contratación temporal en su conjunto no podrá exceder del 30% de la plantilla.

#### ***Artículo 7.Contrato por obra o servicio determinado.***

Se podrá concertar la modalidad contractual regulada por el art. 15.1. a)RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores para la realización de, entre otras, las siguientes tareas con sustantividad propia dentro de la actividad global de la empresa:

\*Los trabajos administrativos derivados de la estacionalidad a que se halla sujeta la actividad económica

en el ámbito geográfico de las Islas Baleares. A tal fin, se entenderá que constituyen trabajos con sustantividad propia todos aquellos que se lleven a cabo en los despachos de Graduados Sociales por cuenta de empresas vinculadas a la actividad turística y aquellas otras sometidas a similar estacionalidad.

***Artículo 8. Contrato eventual por circunstancias de la producción.***

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán concertarse contratos con una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

De concertarse por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de 12 meses.

***Artículo 9. 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 10. Contratos formativos.***

Los contratos formativos regulados en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores, celebrados entre empresarios y trabajadores sometidos al presente convenio se regirán, en primer lugar, por las disposiciones de carácter necesario contenidas en aquella Ley, en segundo lugar, por lo establecido en el presente Convenio y, subsidiariamente, en aquellas materias no reguladas expresamente, por lo dispuesto en el resto de preceptos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores.

***Artículo 11. 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 70 y al 85 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.

***Artículo 12. Contrato para la formación.***

Las partes se remiten íntegramente a la regulación legal y reglamentaria de dicho contrato.

***Artículo 13. Contratos de interinidad.***

Al amparo del art. 15.1 c) RCL 1995\997 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y del art. 4 RCL 1999\45 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999\45), sobre contratos de interinidad se conviene que se puedan celebrar para suplir las ausencias previstas en estas normas y además las derivadas de vacaciones, excedencias, reducciones de jornada temporales, descansos compensatorios y otros permisos u otras ausencias análogas, debiendo constar en estos casos el nombre o nombres y períodos de los trabajadores objeto de la sustitución y la/s causa/s, pudiendo acumularse sucesivamente varias en un solo contrato.

***Artículo 14. Período de Prueba.***

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con los efectos jurídicos prevenidos en el art. 14 RCL 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.

### CAPÍTULO III

#### **Clasificación profesional**

##### ***Artículo 15. Clasificación del personal.***

El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en el presente Convenio se clasificará, sin perjuicio de la polivalencia funcional que pudiere pactarse individualmente, en uno de los siguientes Grupos Profesionales y categorías:

Grupo profesional I. Titulados universitarios. Categorías:

-Titulado Universitario de Grado Superior.

-Titulado Universitario de Grado Medio.

Grupo profesional II. Técnicos y administrativos. Categorías:

-Jefe.

-Oficiales.

-Auxiliar.

Grupo profesional III. Oficios varios:

-Telefonista.

-Aspirante.

-Limpiador/a.

-Mensajero/Cobrador.

Formantes. Los formantes estarán encuadrados en el Grupo Profesional que corresponda a las funciones propias del puesto de trabajo objeto de formación.

##### ***Artículo 16. Niveles de responsabilidad.***

Las categorías de Jefe y Oficiales, propias del Grupo Profesional II (Técnicos y Administrativos), dispondrán de tres niveles de responsabilidad descendente (1º, 2º y 3º). Dichos niveles no constituirán en sí distintas categorías profesionales ni supondrán el desempeño de funciones diferentes, sino que serán atribuidos por el empresario en atención a criterios tales como el grado de autonomía de acción del titular del nivel; grado de influencia sobre los resultados -aciertos y errores-; importancia de las consecuencias de la gestión -consecuencias directas y repercusión en la marcha de la empresa-; capacidad de interrelación -contactos oficiales y privados de dentro o fuera de la empresa- y grado de confianza.

Los diferentes niveles de responsabilidad no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable, salvo que se pactare lo contrario en contrato individual, pudiendo ser revocados en cualquier momento si el empresario apreciase la desaparición total o parcial de los criterios de atribución.

En el anexo III se relaciona el nomenclátor de categorías profesionales y sus definiciones a título meramente enunciativo.

## **Movilidad funcional**

### ***Artículo 17.***

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 18. 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**

### **Estructura retributiva**

#### ***Artículo 19. Salario Base.***

Es la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

A cada grupo y categoría profesionales definidos en el presente convenio le corresponderá el salario base que se establece en sus anexos I y II.

Con independencia de la asignación legal de cada categoría a un grupo de cotización determinado, todas las categorías profesionales establecidas y definidas en el presente convenio devengarán sus retribuciones mensualmente, de forma que, a estos efectos, cualquiera que sea el mes de devengo, si éste fuere completo, se entenderá que tiene treinta días.

#### ***Artículo 20. Complemento de nivel de responsabilidad.***

Los trabajadores del Grupo Profesional II del presente convenio, incluidos en la categoría profesional de Jefe u Oficiales, que ostenten los niveles de responsabilidad 1º o 2º, percibirán un complemento personal, no consolidable, cuyo importe será el determinado en los anexos I y II.

El nivel de responsabilidad 3º se considera el básico y percibirá exclusivamente el salario base correspondiente a la categoría profesional que ostente el trabajador.

#### ***Artículo 21. Complemento Compensatorio.***

Con el fin de sustituir los tradicionales conceptos de premio de antigüedad y paga extraordinaria de beneficios, adaptando la estructura retributiva a las necesidades actuales, todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un complemento salarial, con periodicidad mensual, denominado «Complemento compensatorio» equivalente al cuatro por ciento del salario base mensual que vinieren percibiendo.

Aquellos trabajadores que vinieren percibiendo cantidades por cualquiera de los conceptos compensados -antigüedad y/o beneficios- no percibirán el complemento compensatorio hasta tanto el importe de este último no supere la cantidad que vinieren percibiendo en cómputo anual y en concepto de antigüedad y/o beneficios, que quedará congelada con efectos de la entrada en vigor del presente convenio.

#### ***Artículo 22. Complemento para determinadas categorías.***

Para las categorías de Auxiliar Administrativo, Telefonista, Mensajero y Limpiador/a, al incremento anterior se adicionará un 1% anual sobre el salario base hasta que dicho salario sea, en el caso de un Auxiliar Administrativo o Telefonista, equivalente al 80% del salario base de un Oficial (nivel de responsabilidad 3) y, en el caso de un Mensajero o Limpiador/a, del 75% de ese mismo salario. Dichos importes están ya incluidos en la tabla salarial de los años 2003 y 2004 que viene establecida en los anexos I y II.

#### ***Artículo 23. Gratificaciones Extraordinarias.***

Todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, a abonar en los meses de diciembre y julio, por importe, cada una de ellas, de una mensualidad del salario base que corresponda a su categoría.

El devengo de dichas gratificaciones se efectuará por semestres, de forma que corresponderá una paga íntegra por cada período 1 enero-30 junio o 1 julio-31 diciembre que complete el trabajador.

En caso de que el trabajador no preste servicios durante un semestre completo, las gratificaciones se abonarán de forma proporcional a los días realmente trabajados.

Las empresas que vinieran aplicando una fórmula de devengo anual o de fecha a fecha podrán optar por mantener dicho criterio de devengo.

Asimismo, se podrá prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias, incluyendo la parte proporcional en el recibo de salarios correspondiente al mes liquidado.

#### ***Artículo 24. Quebranto de moneda.***

Percibirán como compensación económica el quebranto de moneda cuantificado en los anexos I y II de este convenio aquellos trabajadores que tengan a su cargo el manejo de fondos económicos de la empresa, siempre que deban responder con cargo a dicho quebranto de su pérdida, total o parcial.

## **CAPÍTULO VI**

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

#### ***Artículo 25. Jornada.***

Se establece una jornada máxima que, en cómputo anual, no podrá sobrepasar las 1.789 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 26.Descansos por jornada continuada.***

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

#### ***Artículo 27.Horas extraordinarias.***

Como principio general, las horas realizadas en exceso sobre el total de la jornada anual, que tengan la consideración de extraordinarias, serán compensadas mediante períodos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

De conformidad con lo establecido en el art. 35.2RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se compensen dentro del plazo de los cuatro meses siguientes a su realización, no se tendrán en cuenta a efectos del límite legal anual.

En el contrato de trabajo o pacto individual podrá establecerse la compensación económica de las horas extraordinarias, con un incremento del 50% sobre el precio de la hora ordinaria, calculado mediante la siguiente fórmula: retribución total anual del trabajador/jornada anual en horas.

Cuando se opte por compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, éste tendrá igual duración a las horas extras realizadas, siempre y cuando no se exceda de la jornada máxima anual.

#### ***Artículo 28.Ritmo de trabajo y salud laboral.***

El Graduado Social 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 29.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 del trabajador, mejora de productividad y reducción del absentismo, las siguientes medidas:

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 1995\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 30.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 el de Avda. Arquitecte Gaspar Bennássar, 69, 3º Dcha. 07004 Palma.

### ***Artículo 31. Vacaciones.***

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales en el supuesto de que su disfrute sea continuado o de veintidós días laborables en el caso de que su disfrute sea fraccionado.

El calendario de vacaciones será fijado en cada empresa, con el fin de que el trabajador conozca las fechas que le correspondan con una antelación de dos meses a su disfrute.

## **CAPÍTULO VII**

### **Permisos**

### ***Artículo 32. Exámenes y Formación.***

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute -previo aviso y posterior justificación- de los permisos remunerados necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo si tal es el régimen de trabajo instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación que repercutan en el nivel profesional del empleado.
- c) A participar de los planes formación organizados por su empresa o los derivados de la aplicación del presente convenio.

### ***Artículo 33. Permisos no retribuidos.***

Los trabajadores que cuenten con un tiempo de permanencia en la empresa superior a dos años, y siempre por razones acreditadas, tendrán derecho a disfrutar un permiso sin sueldo por un período máximo de seis meses. Durante este período, el trabajador no podrá concurrir en forma alguna, por cuenta propia o ajena, con la actividad de la empresa. El incumplimiento de esta obligación tendrá la consideración de grave y culpable.

### ***Artículo 34. Permisos retribuidos.***

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales, en caso de nacimiento de un hijo.

- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cuatro días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o de parientes de primer grado del trabajador.
- e) Dos días de uso personal, debiendo mediar preaviso de al menos una semana.
- f) Por el tiempo preciso para acudir a consulta médica relacionada con el estado de salud del trabajador, siempre que se justifique documentalmente la visita.

En los casos c) y d), cuando se precise efectuar un desplazamiento fuera de la isla de residencia, serán incrementados dichos permisos en dos días naturales más.

## CAPÍTULO VIII

### Ceses y dimisiones

#### ***Artículo 35. Ceses voluntarios o dimisiones.***

El trabajador que desee cesar voluntariamente deberá comunicarlo por escrito al empresario, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Tres meses para los trabajadores encuadrados en el Grupo Profesional I.
- b) Un mes para el personal encuadrado en el Grupo Profesional II.
- c) 15 días laborables para el resto del personal.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la antelación indicada, otorgará al empresario el derecho a descontar de la liquidación salarial, o en su caso reclamar, el importe equivalente a un día de retribución por cada día de retraso en el aviso.

## CAPÍTULO IX

### Prestaciones sociales

#### ***Artículo 36. Prestaciones por enfermedad y accidente.***

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, y siempre que tenga derecho a la percepción efectiva de la prestación de Incapacidad Temporal, las siguientes cantidades:

- a) En caso de accidente de trabajo, y desde el primer día de la baja, la diferencia entre la prestación abonada por la Entidad Gestora y la retribución que le corresponda en aplicación del presente convenio, durante un máximo de 180 días.
- b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

-Si existe hospitalización, se abonará el complemento referido en el epígrafe a) desde el primer día de la misma y hasta un máximo de 180 días.

-Si no existe hospitalización, el complemento se abonará exclusivamente en aquellas bajas de duración superior a sesenta días, desde el 61 día y durante un máximo de 180 días.

#### ***Artículo 37. Seguro complementario de accidente de trabajo.***

En un plazo no superior a los 45 días desde la publicación del presente convenio, las empresas

establecerán un seguro de accidentes específico para los trabajadores que cubra las contingencias de muerte, invalidez absoluta y gran invalidez, sin que en ningún caso el capital asegurado sea inferior a 6.000 euros.

En aquellas empresas, que previo acuerdo con los trabajadores, se establezcan seguros de mayor cobertura -ya sea en capital, contingencias protegidas, o mediante la extensión al resto de empleados-, los costes se repartirán entre empresa y trabajadores, no pudiendo quedar excluido ninguno de ellos.

## CAPÍTULO X

### **Acción sindical**

#### ***Artículo 38. Acción sindical en la empresa.***

Dadas las circunstancias que concurren en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, se establecen las siguientes medidas:

1. En el ámbito de aplicación de este Convenio se podrán acumular las horas correspondientes a los créditos de horas mensuales de los representantes legales de los trabajadores de una misma empresa en uno solo de ellos, previa comunicación a la Comisión Paritaria.
2. En defecto de representantes legales de los trabajadores, y sin perjuicio de los derechos contenidos en los arts. 8RCL 1985\1980 y 9RCL 1985\1980 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985\1980; ApNDL 13091), los Delegados Sindicales de las secciones constituidas por los sindicatos que ostenten la consideración legal de más representativos, referidos en el art. 10RCL 1985\1980 de esa propia Ley, siempre que resulten elegidos por tres o más trabajadores afiliados de la propia empresa, podrán, dentro del ámbito de ésta, disfrutar de los derechos reconocidos por el art. 64RCL 1995\997 del Estatuto de los Trabajadores a los representantes legales de los trabajadores.
3. Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de quince horas mensuales para el ejercicio de sus funciones de representación.

## CAPÍTULO XI

### **Régimen disciplinario**

#### ***Artículo 39. Faltas sancionables.***

Son faltas del trabajador todas las infracciones a los deberes establecidos en normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente convenio y, en general, cualquier incumplimiento contractual. Ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas leves, graves y muy graves.

##### 1. Son faltas leves:

- 1.1. Las de puntualidad, injustificadas, siempre que no sean más de tres en un período de treinta días.
- 1.2. Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio a los intereses de la empresa.
- 1.3. Las indiscreciones no dañosas.

##### 2. Son faltas graves:

- 2.1. Las de asistencia injustificada, siempre que no sean más de tres en un período de un año.
- 2.2. Las de puntualidad, injustificadas, siempre que sean más de tres y hasta cinco en un período de treinta días, o más de diez y hasta quince en un período de un año.

2.3. La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño.

2.4. Las de negligencia o descuido, cuando originen perjuicios para los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones de clientes, siempre que éstas estén justificadas.

2.5. El uso indebido de los medios técnicos y nuevas tecnologías en la Empresa (ordenadores, internet, fax, fotocopidora, teléfonos, etc.).

2.6. La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la empresa o a sus clientes.

2.7. La reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de un año.

3. Son faltas muy graves:

3.1. Las de puntualidad y/ o asistencia al trabajo, siempre que sean injustificadas, y que supongan, en el primer caso, más de cinco en un período de un mes o más de quince en un período de un año y, en el segundo caso, más de tres en un período de un año.

3.2. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.3. Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa, así como a funcionarios públicos, clientes, y demás personas que los trabajadores tengan que tratar por razón de su trabajo.

3.4. La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza de la empresa o de los clientes, incluida la vulneración de la Ley Orgánica de Protección de Datos, bien en soporte papel, magnético, óptico o cualquier otro.

3.5. La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas, registros informáticos o datos de cualquier clase para aplicación, destino o uso distinto del que corresponda.

3.6. La violación del secreto profesional.

3.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.8. La embriaguez habitual o toxicomanía.

3.9. El abandono del puesto de trabajo.

3.10. Empezar negocios sin consentimiento expreso, o contra la voluntad de la empresa, en competencia con ésta.

3.11. El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su conocimiento y futura corrección.

3.12. La reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de un año.

3.13. Cualquier falta que tenga la consideración de justa causa de despido a tenor de la legislación laboral vigente.

#### ***Artículo 40. Sanciones.***

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos días hasta un mes.
- b) Inhabilitación para el ascenso de categoría por plazo no superior a tres años.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.
- b) Despido.

***Artículo 41. Ejecución de sanciones.***

Todas las sanciones tipificadas en el artículo anterior, serán ejecutables, desde que se dicten, sin perjuicio del derecho del sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

***Artículo 42. Procedimiento sancionador.***

Corresponde a la titularidad de la empresa o de la persona en quien ésta delegue la facultad de imponer sanciones con arreglo a las disposiciones legales y convencionales de aplicación.

En uso de la facultad moderadora, el empresario podrá aplicar a las faltas graves o muy graves sanciones correspondientes a los grados inferiores.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente.

***Artículo 43. TAMIB.***

Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la Comisión Paritaria prevista en este Convenio Colectivo se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional por el que se procede a la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando el Reglamento de Funcionamiento de dicho Tribunal (BOCAIB 25-7-1999).

La solución de los conflictos colectivos así como los de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro conflicto individual que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), aplicando su Reglamento de Funcionamiento, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del citado Reglamento.

**DISPOSICIONES ADICIONALES.**

***Primera. Revisión salarial***

Para el año 2005, se establece un incremento salarial equivalente al sufrido por el Índice General de Precios al Consumo (IPC) establecido para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística u organismo análogo, referido a los doce meses anteriores.

***Segunda. Formación continua***

Las partes acuerdan impulsar planes de formación continua de los trabajadores afectados por el presente convenio, haciendo uso de las infraestructuras propias o existentes, así como de las que pudieren crearse con posterioridad, delegando, en todo caso, en la comisión paritaria para la impulsión y el desarrollo de las concretas actividades formativas.

***Tercera. Comisión Paritaria***

Para una mejor aplicación y seguimiento del presente convenio colectivo, así como para la eficaz resolución de las posibles discrepancias en la interpretación y cumplimiento del mismo, se crea una comisión paritaria de ámbito provincial.

La citada comisión estará formada por dos representantes de cada parte negociadora, y se constituirá en el momento de la firma del mismo.

Serán funciones específicas de la comisión paritaria:

a) Interpretar el contenido del presente convenio, así como dirimir, en cuanto sea posible, las dudas que puedan surgir sobre su aplicación, interpretación y cumplimiento.

b) Estudiar y promover cuantas medidas tiendan a conseguir la eficacia del presente convenio.

La comisión paritaria podrá ser convocada -y deberá serlo cuando se produzca una consulta- por cualquiera de las partes, de forma fehaciente, debiendo solicitarse la convocatoria por escrito, fijando el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día, según los asuntos a tratar.

La comisión podrá recabar la información y documentación pertinente de las partes afectadas por la interpretación solicitada, así como requerir la presencia de éstas si fuere preciso, a fin de emitir el correspondiente dictamen.

A efectos de notificaciones, las partes designan el siguiente domicilio:

Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de despachos de Graduados Sociales.

FES-UGT: Av. Arquitecto Bennassar, 69, 3º Dª . 07004 Palma de Mallorca.

#### ***Cuarta.Cláusula de descuelgue***

Conforme al artículo 85.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, la inaplicación del régimen salarial del presente convenio se concretará, previo pacto entre empresa y trabajadores o, en su caso, por la comisión paritaria, cuando así lo requiera la situación económica de la empresa.

#### ***Quinta.Denuncia del convenio***

La denuncia del presente convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación al término de su vigencia, mediante comunicación escrita dirigida, simultáneamente, a la Autoridad Laboral y a las demás partes negociadoras.

Una vez producida la denuncia en tiempo y forma, se iniciará la negociación del siguiente convenio, de acuerdo con lo previsto en el art. 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA.**

Los atrasos correspondientes devengados por la tardía publicación de las actuales tablas salariales se podrán abonar en el plazo máximo de 45 días a contar desde la completa publicación del presente convenio en el BOCAIB.

#### **ANEXO I**

#### **Tablas Salariales Año 2003**

Categoría	Importes salariales y complementos
-----------	------------------------------------

	Salario base × 14	Comp. comp. 4% × 12	Comp. 1% × 12	Anual
Grupo Profesional I				
TUG sup.	1.352,56	54,10	0	19.585,04
TUG medio	1.159,32	46,37	0	16.786,92
Grupo Profesional II				
Jefe	927,45	37,09	0	13.429,38
Oficial 1ª	734,25	29,37	0	10.631,94
Oficial 2ª	642,86	25,71	0	9.308,56
Auxiliar	551,48	22,05	5,51	8.051,32
Grupo Profesional III				
Telefonista	551,48	22,05	5,51	8.051,32
Aspirante	531,78	21,27	5,32	7.710,80
Mensajero/Cobrador	512,08	20,48	5,12	7.476,32
Limpiador/a	512,08	20,48	5,12	7.476,32
Formante	486,91	19,47	0	7.050,38

(Formante: de esta cantidad se deducirá el porcentaje correspondiente a la formación teórica; mínimo 15%).

Complementos de nivel de responsabilidad:

Jefe:

Nivel 1º: 115,93 euros × 14

Nivel 2º: 57,95 euros × 14

Oficial:

Nivel 1º: 92,41 euros × 14

Nivel 2º: 46,37 euros × 14

Quebranto de moneda: 19,31 euros × 12

## ANEXO II

### Tablas Salariales Año 2004

	Importes salariales y complementos			
	Salario base × 14	Comp. comp. 4% × 12	Comp. 1% × 12	Anual
Grupo Profesional I				
TUG sup.	1.387,72	55,50	0	20.094,08
TUG medio	1.189,46	49,57	0	17.223,28
Grupo Profesional II				
Jefe	951,56	38,06	0	13.778,56
Oficial 1ª	753,34	30,13	0	10.908,32
Oficial 2ª	659,57	26,38	0	9.310,54
Auxiliar	565,81	22,63	5,66	8.260,82
Grupo				

Profesional III				
Telefonista	565,81	22,63	5,66	8.260,82
Aspirante	545,60	21,82	5,46	7.965,76
Mensajero/Cobrador	525,39	21,01	5,25	7.670,58
Limpiador/a	525,39	21,01	5,25	7.670,58
Formante	499,56	19,98	0	7.233,60

(Formante: de esta cantidad se detraerá el porcentaje correspondiente a la formación teórica; mínimo 15%).

Complementos de nivel de responsabilidad:

Jefe:

Nivel 1º: 118,94 euros × 14

Nivel 2º: 59,45 euros × 14

Oficial:

Nivel 1º: 94,81 euros × 14

Nivel 2º: 47,57 euros × 14

Quebranto de moneda: 19,81 euros × 12

### ANEXO III

#### Nomenclátor de categorías profesionales

Grupo profesional I. Titulados universitarios.

1. Titulado universitario de grado superior. Es aquel trabajador que se halla en posesión de un título universitario de grado superior, tal como Doctor, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, vinculado a la empresa en virtud de un contrato de trabajo concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

2. Titulado universitario de grado medio. Es aquel trabajador que se halla en posesión de un título universitario de grado medio, tal como Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Graduado Social, vinculado a la empresa en idénticas condiciones a las referidas en el apartado anterior.

Grupo profesional II. Técnicos y administrativos.

1. Jefe. Es aquel trabajador que, desarrollando funciones de carácter técnico o administrativo, a las órdenes inmediatas del titular de la empresa o de la persona en que éste delegue, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa.

2. Oficial. Es aquel trabajador que, actuando a las órdenes del empresario, de la persona en que éste delegue, o de un jefe si lo hubiere, y, bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos o administrativos que requieren iniciativa. Podrá ser de 1ª y 2ª.

3. Auxiliar. Es aquel trabajador que se dedica a operaciones elementales técnicas o administrativas y, en general, a las mecánicas inherentes al trabajo de la empresa.

Grupo profesional III. Oficios varios.

1. Telefonista. Es aquel trabajador dedicado de forma exclusiva o preferente a la atención de llamadas telefónicas, recepción de clientes y envío y recepción de telefax.

2. Aspirante: Es aquel trabajador/a que sin titulación profesional ni experiencia demostrada, se integra en

un despacho de graduado social para realizar elementales labores administrativas, archivo y/o gestiones exteriores. Su permanencia en esta categoría no podrá ser superior a 12 meses, pasando después a la categoría de auxiliar administrativo.

En el caso en que dichas funciones se compartan con otras de carácter administrativo general, se estará a lo establecido en el art. 5 del presente convenio.

3. Limpiador/a. Es aquel trabajador ocupado de forma prevalente en la limpieza de los locales de la empresa.

4. Mensajero/cobrador. Es aquel trabajador cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la empresa, recoger y entregar correspondencia, hacer simples gestiones en organismos y empresas públicos o privados y, en su caso, realizar gestiones de cobro.

En caso de que el trabajador deba responder patrimonialmente de la pérdida de las cantidades manejadas en la gestión de cobro, percibirá el quebranto de moneda definido en el artículo 24LIB 2004\113 del presente convenio.

-Formantes. Tendrán la consideración de formantes quienes se hallen vinculados a la empresa por un contrato para la formación, en orden a la obtención de los conocimientos y pericia profesionales propias de un puesto de trabajo cualificado correspondiente a una de las categorías profesionales definidas en el presente convenio.

A estos efectos, tendrán la consideración de puestos de trabajo cualificados los correspondientes a todas y cada una de las categorías profesionales definidas en los apartados anteriores, con excepción de las de limpiador/a y mensajero/cobrador.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que, por parte de los formantes administrativos, y al margen de las funciones propias de dicho grupo profesional, pudieren llevarse a cabo funciones correspondientes a la categoría de mensajero/cobrador.

El presente nomenclátor tiene carácter enunciativo e intención meramente indicativa de las funciones a desempeñar por cada categoría profesional. En cualquier caso, la definición detallada del objeto del contrato deberá realizarse de conformidad con las previsiones del art. 5LIB 2004\113 de este convenio.

Asimismo, se establece de forma expresa la posibilidad de convenir mediante contrato individual la asignación de categorías profesionales distintas a las definidas en el presente convenio, siempre y cuando las funciones a realizar por el trabajador no fuesen encuadrables en ninguna de las categorías indicadas o no pudieren ser desarrolladas a través de pacto de plurifuncionalidad.

**CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN**

Num. 21747

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 28-11-2005, por la que se hace pública la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Sector de 'Despachos de Graduados Sociales de las Illes Balears'**

Referencia: DGT/JP/mm

Ordenación Laboral-Convenios Colectivos

Expediente: CC\_'RS' 42 (Libro 3, asiento 11)

Código del convenio: 0701825

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo del Sector 'Despachos de Graduados Sociales de las Illes Balears', suscrito por la Comisión Paritaria del citado convenio en acta de fecha 4 de Noviembre de 2005, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo 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);

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial citado en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOIB.

Palma, 28 de noviembre de 2005

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

CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS  
SOCIALES DE ILLES BALEARS (2003-2005)

Código: 0701825

ACTA DE LA COMISION PARITARIA

En Palma de Mallorca, a 4 de noviembre de 2005, siendo las 9,30 h., se reúnen las representaciones de la Federació de Serveis de la Unió General de Treballadors de les Illes Balears (UGT) por parte de los trabajadores y la Asociación Balear de Graduados Sociales Empleadores (ABGSE), por parte empresarial, y acuerdan:

Primero.- Constituirse en Comisión Paritaria, según la Disposición Adicional 3ª del Convenio citado en el encabezamiento, reconociéndose plena capacidad.

Segundo.- Acusar recibo del escrito del asociado D. Francisco Bonnin Bonnin, de 27/09/2004, sobre la letra e) del art. 34, que establece dos días de uso personal, debiendo mediar preaviso de al menos una semana, si bien antes dice que debe ser 'previo aviso y justificación'.

Analizadas las posturas y el espíritu del Convenio, se acuerda interpretar que estos dos días de uso personal establecidos en la letra e) del art. 34 no precisan ser justificados. Igualmente que pueden ser solicitados y disfrutados por todos los trabajadores de la Empresa. No obstante la Empresa, en el ejercicio de su facultad de organizar el trabajo, podrá modular el disfrute de estos 2 días en función de situaciones de trabajo, excluyendo periodos punta, o coincidencia con otros trabajadores.

Igualmente se debe entender que estos dos días se refieren a una relación laboral de un año, y que en caso de ser menor se disfrutará la parte proporcional si ha sido igual o superior a 6 meses.

Igualmente se acuerda que solo en casos excepcionales se podrá sumar su disfrute a las vacaciones anuales, a criterio de la Empresa, atendiendo a razones de trabajo o coincidencia con otros trabajadores.

Finalmente se conviene que en el supuesto de cese de un trabajador, por cualquier causa, estos días no deberían ser abonados si no se han disfrutado, ya que el espíritu de este permiso es el descanso, no la retribución económica.

No obstante se acuerda la conveniencia de mejorar esta redacción en el próximo texto convencional.

Tercero.- Se acuerda que las tablas salariales del año 2005 sean las adjuntas a la presente acta, resultantes de incrementar las de 2004 un 3,2 % que fue el incremento del IPC en el año anterior.

Cuarto.- Acuerdan facultar al representante empresarial D. Jaime Sitjar Ramis para que pueda realizar los trámites necesarios para el registro del citado convenio en la Conselleria de Treball i Formació.

Y para que conste se suscribe la presente acta de la Comisión Paritaria en Palma de Mallorca a 4 de noviembre de 2005.

Por UGT:

Pablo A. García Muelas (DNI 41349145K)

Por la ABGSE:

M. Angeles Lahuerta Cardiel (DNI 42988068X)

Jaume S. Sitjar Ramis (DNI 41400112C)

SALARIOS AÑO 2005 (incrementando los de 2004 con el IPC real, es decir 3,2%)

Categoría	IMPORTES SALARIALES Y COMPLEMENTOS			
	Salario base	comp. comp.	Comp. 1 %	Anual
	Porcentaje	4%	1%	
	Nº de pagas	14	12	12

Categoría

**GRUPO PROFESIONAL I**

T.U.G. sup.	1.432,13	57,29	0,00	20.737,20
T.U.G. medio	1.227,52	49,10	0,00	17.774,53

**GRUPO PROFESIONAL II**

Jefe	982,01	39,28	0,00	14.219,50
Oficial 1ª	777,45	31,10	0,00	11.257,43
Oficial 2ª	680,68	27,23	0,00	9.856,19
Auxiliar	583,92	23,36	5,84	8.525,17

**GRUPO PROFESIONAL III**

Telefonista	583,92	23,36	5,84	8.525,17
Aspirante	563,06	22,52	5,63	8.220,66
Mensajero/Cobrador	542,20	21,69	5,42	7.916,16
Limpiador/a	542,20	21,69	5,42	7.916,16
Formante	515,55	20,62	0,00	7.465,10

(de esta cantidad se detraerá el porcentaje correspondiente a la formación teórica, mínimo 15 %)

**COMPLEMENTOS DE NIVEL DE RESPONSABILIDAD:**

		Nº de pagas
Jefe :	Nivel 1º:	122,75 x 14
	Nivel 2º:	61,35 x 14
Oficial:	Nivel 1º:	97,84 x 14
	Nivel 2º:	49,09 x 14

Quebranto de moneda: 20,44 x 12

— o —

**CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA**

Num. 21944

**Resolución de la Consejera de Agricultura y Pesca de 7 de diciembre de 2005, por la que se convocan ayudas para los titulares de explotaciones de ganado bovino lechero por pérdidas a causa de la sequía**

El subsector lácteo bovino balear es, en términos económicos, sociales y medioambientales, uno de los más importantes del sector agrario, tanto por el