

correspondiente sección sindical, siempre que cuenten con afiliados. Los Delegados sindicales podrán acumular horas entre sí.

La sección sindical representará los intereses de sus afiliados ante al Dirección de la empresa.

2. La sección sindical tendrá los siguientes derechos y garantías:

a) Afiliación. Las secciones sindicales no se verán obstaculizadas en sus tareas de afiliación y de expansión ideológica que le son propias, siempre que no perturben el normal desarrollo productivo.

b) Cobro de cuotas. Las secciones sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados con comodidad. Cuando una sección sindical lo solicite de la empresa, ésta vendrá obligada a efectuar el descuento de la cuota en las condiciones solicitadas por el trabajador afiliado, con las garantías de la identidad oportunas y conformidad del interesado.

c) Reunión de la sección sindical. La empresa permitirá reuniones de sus afiliados a una sección sindical, fuera de las horas de trabajo. A estas reuniones podrán asistir previa notificación a la empresa, responsables de los sindicatos.

d) Propaganda. Las secciones sindicales de empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su central sindical.

e) Medidas disciplinarias. En el supuesto de medidas disciplinarias por falta grave o muy grave contra cualquier afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la sección sindical a que pertenezca.

f) Tablón de anuncios. Las secciones sindicales legalmente constituidas, podrán disponer de un tablón de anuncios propios para sus publicaciones.

g) Tiempo sindical. El delegado o delegados de las secciones sindicales dispondrán de un máximo de 20 horas/mes, retribuidas a salario real.

h) Garantías. Los delegados de las secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

1. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, durante su mandato y dentro del año siguiente a la expiración de aquél.

2. Cuando haya de organizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio, que afecte a un delegado sindical, éste, salvada su voluntad, será el último en ser trasladado de turno.

3. Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria al delegado de la sección sindical, por falta grave o muy grave, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 48 horas al sindicato local al que pertenezca, quien podrá emitir informe o ser oído en caso de no acuerdo a la autoridad laboral competente.

i) Tiempo no retribuido. Las secciones sindicales podrán designar uno o varios representantes que, para funciones concretas, podrán disponer para el conjunto de ellos de un máximo de 3 días anuales de licencia no retribuida, siempre previa notificación y posterior justificación.

j) Excedencia, puesto o cambio de empleo. Los trabajadores podrán solicitar su paso a la situación de excedencia, puesto o cambio de empleo en la empresa para funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Dicha excedencia, puesto o cambio de empleo durará mientras dure el mandato conservando su puesto de trabajo.

El trabajador excedente vendrá obligado a comunicar su reingreso al trabajo dentro del mes siguiente a su cese en el cargo sindical.

## Capítulo XI - Seguridad e higiene

### Artículo 46.- Seguridad e Higiene

El Comité de seguridad e higiene, estará constituido por las partes firmantes del presente convenio, regulándose su funcionamiento en los términos fijados por la Ley.

## Capítulo XII - Comisión de seguimiento y cláusulas de Remisión y Garantía

### Artículo 47.- Comisión Paritaria

Se crea una Comisión paritaria de seguimiento, aplicación e interpretación del convenio, compuesta por un representante de la empresa, designados por la Dirección y un representante de los trabajadores, designados por el Comité de empresa o delegados de personal, pertenecientes ambos, a ser posible, a la comisión negociadora. Ambas partes podrán estar asistidas de asesores, con voz, pero sin voto.

### Artículo 48.- Cláusula de remisión

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general vigente, y especialmente la de comercio.

### Artículo 49.- Cláusula de revisión

El incremento de remuneración pactado en este convenio se materializa en las tablas salariales incluidas en los anexos. En el caso de que el IPC (estatal) de 2003, sea superior o inferior al previsto por el Gobierno, se ajustarán las tablas desde el 1 de enero de 2003 y la desviación será computada como retribución real a los efectos del cálculo de los crecimientos para el 2003, aplicándose en su caso sobre todos los conceptos salariales sujetos a esta cláusula.

## ANEXO 1 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2003)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Director de Área	2.873,12	2.873,12	43.096,80
Jefe de Mercado	1.476,63	1.476,63	22.149,45
Jefe Sección Administrativa	1.485,91	1.485,91	22.288,65
Secretaría Dirección	1.365,23	1.365,23	20.478,45
Oficial 1ª Admtvo.Especial	1.222,96	1.222,96	18.344,40
Oficial 1ª Admtvo.	1.032,23	1.032,23	15.483,45
Programador-Operador	970,23	970,23	14.553,45
Oficial 2ª Admtvo	935,23	935,23	14.028,45
Auxiliar Administrativo	840,58	840,58	12.608,70

## ANEXO 2 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PORTERIA Y VIGILANCIA ACCESOS

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2003)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Sereno	1.025,46	1.025,46	15.381,90
Portero	946,67	946,67	14.200,05
Supervisor	877,98	877,98	13.169,70

## ANEXO 3 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2003)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Jefe Mantenimiento y Servicios	1.476,63	1.476,63	22.149,45
Encargado Maquinaria y Frío	1.467,54	1.467,54	22.013,10
Oficial 1ª Oficio	1.222,96	1.222,96	18.344,40
Oficial 2ª Oficio	1.000,48	1.000,48	15.007,20
Mozo	759,33	759,33	11.389,95

## ANEXO 4 - RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LIMPIEZA

(Tabla actualizada según acuerdo convenio, partiendo del IPC previsto por el Gobierno para el 2003)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL
Oficial 2ª Oficio	1.000,48	1.000,48	15.007,20
Mozo Especializado	862,78	862,78	12.941,70
Limpiador/a	830,73	830,73	12.460,95
Mozo	759,33	759,33	11.389,95

Núm. 2435

**Resolución del director general de Treball i Salut Laboral del día 04-02-2003, por la que se hace público el convenio colectivo del Sector "Trabajo en el Campo", de la CAIB.**

Referencia:

Sección: Ordenación Laboral

(Convenios colectivos)

Expediente: 102 (Libro 3, asiento 8)

Código del convenio: 07/02165.-

La Representación legal empresarial y la de los trabajadores:

-Confederación Sindical de CC.OO. de las I.Balears y

-las Asociaciones Empresariales: "Unió de Pagesos" y "ASAJA-Balears",

han suscrito su Convenio Colectivo, y he visto el expediente, y conforme el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, y el art. 60 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero (B.O.E. del 14-01-99);

### RESUELVO:

1.- Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Direcció General de Treball i Salut Laboral, depositarlo en la misma y que se informe de ello a la comisión negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado convenio en el BOIB.

Palma, 4 de febrero de 2003

**El director general de Treball i Salut Laboral**  
Fernando Galán Guerrero

## II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL CAMPO DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LAS ILLES BALEARS

### TITULO I

#### CAPITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

##### Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS.

Son Partes firmantes del presente Convenio, la Confederación Sindical de CC.OO. de Baleares en representación laboral, y las Asociaciones empresariales Unió de Pagesos y ASAJA-Baleares.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

##### Artículo 2.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

#### CAPITULO II. DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, aún cuando el domicilio de la empresa radique fuera de dicho ámbito Autonómico.

##### Artículo 4.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales, pecuarias y empresas de primera transformación radicadas en la Comunidad autónoma de las Islas Baleares. Asimismo, se regirán por este convenio las industrias o actividades agropecuarias que tengan productos de cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa.

##### Artículo 5.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen funciones en las explotaciones agrarias de conformidad al artículo anterior, a excepción de los cargos de dirección y funcionarios públicos.

##### Artículo 6.- ÁMBITO TEMPORAL.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOIB, si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1 de enero del 2002.

Su Duración será de TRES AÑOS, contados a partir del 1 de enero del 2002, finalizando el 31 de diciembre del 2004.

Finalizada su vigencia y si no mediara denuncia por ninguna de las partes, con al menos un mes de antelación, el convenio se entenderá prorrogado por un año, y así sucesivamente en años posteriores si no mediara denuncia de cualquiera de sus prórrogas. En el supuesto de prórroga los salarios se verán incrementados en el mismo porcentaje del índice de precios al consumo (IPC) que resulte de los doce meses anteriores a la fecha de su finalización.

##### Artículo 7.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluida la tabla salarial, forman un todo orgánico e indivisible, y serán compensables con las condiciones preexistentes que cada trabajador tenga reconocidas en su nómina, o contrato de trabajo, respetándose, las condiciones económicas que en cómputo anual fueran más beneficiosas.

##### Artículo 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidare alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzan el acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

##### Artículo 9.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituye una Comisión paritaria compuesta por un máximo de ocho miembros cuyo lugar de reuniones se fija en la sede del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares. Los acuerdos de esta Comisión que deberán ser adoptados por unanimidad, tendrán la misma eficacia normativa el resto del convenio.

La comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones.

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
3. A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan, le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En aplicación de las normas que rigen la toma de acuerdos de la Comisión Paritaria de este convenio, los criterios de actuación que se dispongan respecto de la comisión de salud laboral, especialmente los referidos al inicio de la actuación

revisora y aspectos que contemplará tal revisión, se adoptarán, en todo caso, por unanimidad de los integrantes de dicha comisión paritaria de salud laboral.

## TITULO II- RÉGIMEN DE TRABAJO

### CAPITULO I.- REGIMEN DE CONTRATACION

#### Artículo 10.- CONTRATO DE TRABAJO.

La contratación del personal, se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

#### Artículo 11.- PERIODO DE PRUEBA.

La contratación de los trabajadores se considerará hecha a título de prueba, cuyo periodo, que deberá concertarse por escrito, será variable según los puestos a cubrir, sin que exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico: 6 meses.
- Administrativos: 3 meses.
- Encargados y capataces: 3 meses.
- Especialistas: 1 mes.

· Personal de oficios clásicos y no cualificados: 15 días. Este periodo podrá ampliarse hasta 30 días cuando el contrato tenga una duración superior a seis meses.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

#### Artículo 12.- SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Son empresarios o empleadores a los efectos de este Convenio:

Las personas naturales o jurídicas titulares, por cualquier título jurídico, de la explotación agraria donde el trabajo se preste.

Son Trabajadores a efectos de este Convenio, quienes habiendo cumplido 16 años de edad realicen trabajos de carácter agrario por cuenta y bajo la dependencia de un empresario, según la definición del párrafo anterior, a cambio de una retribución.

#### Artículo 13.- MODALIDADES CONTRACTUALES

Las partes firmantes consideran que dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

- a) Fijo
- b) Fijo - Discontinuo
- c) Duración determinada
- d) Eventual

a) Fijo.- Es el trabajador que se contrata por una empresa con carácter indefinido.

b) Fijo - Discontinuo.- Es el trabajador contratado para trabajos de ejecución intermitente o cíclica, tanto los que tengan lugar en empresas con actividades de temporada o campaña como cualesquiera otros que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objetivo de la empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el conjunto del año tiene la consideración de labores con carácter general.

El trabajador fijo- discontinuo prestará sus servicios en las labores propias de la empresa que constituyan la actividad normal y permanente de la misma, dentro de la campaña o periodo cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborables.

El llamamiento de estos trabajadores se efectuará de manera fehaciente con 20 días de antelación al comienzo de la campaña o ciclo productivo y por estricto orden de antigüedad dentro de cada especialidad, debiendo el trabajador en el plazo de 10 días a partir de la notificación del llamamiento, confirmar su asistencia al trabajo; en caso contrario, quedará extinguida su relación laboral con la empresa. En caso de que cualquier trabajador no sea llamado en tiempo y forma, se considerará despedido, con lo cual podrá actuar legalmente contra la empresa.

Cuando se produzca una disminución de la actividad en la empresa, tendrán preferencia en el puesto de trabajo los trabajadores fijos- discontinuos sobre los eventuales.

Al ir finalizando la campaña, los trabajadores fijos- discontinuos cesarán por riguroso orden de antigüedad y en el sentido contrario al de la entrada, es decir, cesarán primero los de menos antigüedad y así sucesivamente hasta la finalización de la campaña.

Los trabajadores fijos- discontinuos tendrán los mismos derechos que los fijos y preferencia para ocupar puestos de trabajo fijos en la plantilla habitual.

c) Duración determinada.- Se contratará bajo esta modalidad, a aquellos trabajadores cuya duración del contrato sea conocida y por tanto quede establecida en el contrato. En su regulación se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo pudiera desarrollar.

Los trabajadores contratados para una obra o servicio determinado su contrato concluirá con la terminación de la citada obra o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrán ser despedidos hasta la finalización de la obra o servicio para la que fueron contratados.

Debido a las especiales circunstancias del trabajo en el campo, cuando la modalidad contractual sea por fin de obra o servicio, la extinción de la relación laboral se producirá de igual forma que en los fijos-discontinuos.

d) Eventuales.- Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigirán, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, en tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Superando el periodo de doce meses el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido.

#### Artículo 14.- CLÁUSULA DE REMISIÓN AL 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 (T.A.M.I.B.) aplicando el reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal.

La solución de conflictos colectivos y de aplicación de este Convenio Colectivo y cualquier otro que afecte a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, se afectará de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del TAMIB, aplicando el reglamento de funcionamiento del mismo, sometiéndose expresamente las partes firmantes de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores, empresas comprendidos en el ámbito de aplicación personal del Convenio, tales procedimientos, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 8 del citado Reglamento.

#### Artículo 15.- TRABAJOS DE TEMPORADA.

Tiene esta consideración los trabajadores contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o periodos de tiempo determinados.

Los trabajadores contratados por temporada que hubieran servido a un mismo patrono un mínimo de dos temporadas en dos años, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, a juicio del empleador para ocupar puestos de trabajo fijo.

#### Artículo 16.-CONTRATACIÓN DE MINUSVÁLIDOS

De conformidad con la Ley 13/1982, de integración social de los minusválidos, las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.

#### Artículo 17.- TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida; por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPITULO II.- TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 18.- JORNADA LABORAL

Queda fijada en cómputo de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

Para los trabajos exclusivos de invernadero, la jornada de trabajo

durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá una duración de 38 horas de jornada continuada y de 40 horas semanales en jornada partida.

En los trabajos forestales, la jornada de trabajo durante los meses de Enero y Febrero será de 38 horas semanales en jornada continuada y de 40 horas semanales en jornada partida. El resto del año, será de cuarenta horas semanales en jornada continuada, salvo por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, cuando no los hubieren entre la empresa y la cuadrilla de trabajadores, por mayoría de éstos, se establezca la jornada partida.

Cuando el trabajo se realice en condiciones de especial dificultad o penosidad se tendrán en cuenta las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1561/95, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales.

#### Artículo 19.- DESCANSO DIARIO

Siempre que la jornada sea igual a 5 horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que no tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Cuando la jornada sea igual o mayor a seis horas consecutivas, los trabajadores tendrán derecho, igualmente, a 20 minutos de descanso, de los que quince minutos tendrán la consideración de trabajo efectivo.

#### Artículo 20.- INCLEMENCIAS DEL TIEMPO.

Las horas perdidas por los trabajadores de las empresas por lluvia u otros fenómenos atmosféricos, serán abonadas.

No obstante el trabajador deberá permanecer en la empresa durante la jornada laboral para efectuar cualquier trabajo adecuado dentro de la misma, caso que prefiera dejar la labor, no percibirá retribución alguna por las horas no trabajadas. En el supuesto de no existir trabajos alternativos en la empresa en este día, deberá darse por finalizada la jornada cobrando el 50% del salario dejado de percibir.

Se entenderá por iniciado el trabajo, la confluencia del trabajador al tajo, o cuando se haya iniciado el traslado por cuenta de la empresa.

#### Artículo 21.- HORAS DE PERMANENCIA.

Se considerarán como tales, las incluidas dentro de la jornada laboral en las que el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo y en las que por causas ajenas a él, no realice ningún trabajo efectivo. Estas horas serán retribuidas como las efectivamente trabajadas.

No se incluyen en esta clasificación el tiempo de espera a los medios de transporte, aún cuando el trabajo haya de ser suspendido sin terminar la jornada laboral, por causas climatológicas u otras que imposibiliten la realización física de las tareas.

#### Artículo 22.- VACACIONES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

a) El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando existía un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tiene preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

#### Artículo 23.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo

siguiente:

a).- 15 días naturales en caso de matrimonio.

b).- 3 días naturales en los casos de nacimiento de hijo.

c).- 3 días naturales en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad (hijos, cónyuge, padres, suegros, cónyuge de hijos, hermanos, cuñados, abuelos propios y del cónyuge, nietos propios y del cónyuge, cónyuge de nietos, sobrinos propios y del cónyuge, tíos propios y del cónyuge).

d).- 1 día natural por traslado de domicilio habitual, matrimonio de padres, o bautizo de hijos.

Cuando por tales motivos, de los apartados b) y c), el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Isla en que estuviere ubicado el centro de trabajo al efecto, el plazo será de cuatro días. Si el desplazamiento es fuera del Estado Español este plazo se podrá ampliar con diez días más no retribuidos.

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

f).- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

#### Artículo 24.- PERMISOS Y FIESTAS

Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo « La Fiesta Chica» y « La Fiesta del Cordero» disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar. Así mismo durante el mes del Ramadán la jornada podrá ser continuada.

#### Artículo 25.- MATERNIDAD

Se estará a lo establecido en la normativa vigente.

### TITULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Artículo 26.- RETRIBUCIONES.

El salario para cada categoría profesional en la jornada normal de trabajo, será para el año 2002 el que figura en la tabla salarial que se adjunta al presente texto como ANEXO I.

Para los años sucesivos 2003 y 2004 el incremento salarial será igual al Índice de precios al consumo (IPC) del conjunto nacional del año anterior incrementado en un uno por cien (IPC + 1%).

Para el cálculo de las tablas salariales de cada año se tomarán como base las tablas del año anterior debidamente actualizadas.

#### Artículo 27.- RECIBOS DE SALARIOS.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido. El periodo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

#### Artículo 28.- MOMENTO DE PAGO Y MORA.

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado. De igual forma, la empresa habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio, o en caso de ser festivo, en su víspera.

Si el empresario no abonase el salario en el tiempo citado, incurrirá en mora, desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto los intereses legales.

#### Artículo 29.- ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores fijos y fijos discontinuos, percibirán en concepto de antigüedad, una compensación en días de salario y según los años de servicio, de acuerdo con la siguiente escala.

Años Antigüedad	Nº días	Años Antigüedad	Nº días
3	4	12	31
4	7	13	34
5	10	14	37
6	13	15	40
7	16	16	42
8	19	17	44
9	22	18	46
10	25	19	48
11	28	20	50

El importe de dichos días se percibirá prorrateados en las doce mensualida-

des

#### Artículo 30.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de salario base más antigüedad, cantidad que para los no fijos será prorrateada en su salario. Estas pagas se harán efectivas por la empresa el día 15 de junio y el 15 de diciembre.

#### Artículo 31.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Al objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, No obstante ello, se regulan los siguientes supuestos de realización de horas extraordinarias:

a) Horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor: Son aquellas dedicadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, su realización será obligatoria y se abonarán en la cuantía que resulte de valor de la hora ordinaria.

b) Horas extraordinarias derivadas de las labores propias del sector. En razón de lo dispuesto por el art. 5 del RD 1561/1995 de 21 de septiembre de Jornadas Especiales de Trabajo, en las labores agrícolas, cuando las circunstancias estacionales determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, se acuerda ampliar la Jornada hasta un máximo de 20 horas semanales sin que la jornada diaria pueda exceder de 12 horas de trabajo efectivo. Se acuerda que la realización de estas horas responderá a que todas las realizadas en días laborables incluidos sábados hasta el mediodía que excedan de 40 horas semanales, se abonarán en la cuantía del 25 % del valor de la hora ordinaria.

c) Horas extraordinarias habituales: serán aquellas que no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, y que se realicen en exceso de la jornada de trabajo diaria o semanal anteriormente citada. Su realización será voluntaria abonándose con un valor equivalente al 150 % del valor de la hora ordinaria, estando sometida su realización a los límites legales anuales.

Las horas realizadas en domingos y festivos tendrán un incremento del 75% sobre el precio de la hora normal.

En todo caso y con independencia de su clasificación, las horas extraordinarias que se realicen, el trabajador podrá optar por su cobro o por su compensación en tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

A los efectos del límite de horas extraordinarias, no se computarán las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguiente a su realización.

#### Artículo 32.- PLUS DE DISTANCIA.

Se establece un plus de distancia de 0'16 euros por km para el año 2002. para todos aquellos trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio para trasladarse durante la jornada laboral a diferente centro de trabajo.

#### Artículo 33.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido, atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

#### Artículo 34.- PLUS DE TRATAMIENTOS FITOSANITARIOS.

Todos los trabajadores que realicen tratamientos con los productos conocidos como de las categorías B, C y D, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que afecten trabajos sobre el lecho de invernadero, percibirán un plus consistente en la cuantía del 15%, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes si se realiza en invernaderos y un 10% cuando es al aire libre, se entiende sobre el salario a devengar.

#### Artículo 35.- HERRAMIENTAS.

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente de cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

La previsión de tales herramientas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, siendo sustituidas mediante la presentación de las que su deterioro las hace inutilizables.

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad por no haberles sido facilitadas por la empresa, percibirán por día efectivo de trabajo y en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 0'36 euros en el año 2002 por día efectivo de trabajo.

En el caso de que un trabajador ponga a disposición de la empresa una motosierra de su propiedad, la empresa le abonará en concepto de desgaste y combustible una cantidad por día efectivo de trabajo de 23 euros en el año 2002.

#### Artículo 36.- REMUNERACIÓN EN ESPECIE.

Cuando alguna empresa facilite al trabajador manutención, alojamiento o cualquier otro servicio y estos aparezcan en el contrato de trabajo como una retribución en especie, el importe por cada uno de estos conceptos no podrá superar los siguientes porcentajes:

Alojamiento: 10% Salario mensual  
Manutención: 15% Salario mensual  
Otros servicios: 15% Salario mensual

En ningún caso podrá deducirse cantidad alguna por estos conceptos en las gratificaciones extraordinarias, ni durante los periodos de incapacidad temporal.

#### Artículo 37.- ANTICIPOS.

Los trabajadores, previa solicitud, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en cuantía de hasta el 90% del salario devengado hasta el momento de la petición.

#### Artículo 38.- TRANSPORTE.

El medio de transporte que ha de ser, preferentemente, proporcionado por la empresa, será el adecuado para el transporte de personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores.

En los trabajos forestales, siempre que el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el tajo que tengan asignado, se entenderá que la jornada laboral comienza y termina en el lugar hasta el que han sido transportados.

Asimismo, en los trabajos forestales, atendiendo a la naturaleza móvil o itinerante de la actividad, si el tiempo de transporte supera la media hora en cada uno de los viajes de ida o vuelta, el cincuenta por ciento del exceso se abonará a prorrata del salario base o se computará como jornada, a elección de la empresa.

### TITULO IV

#### CONDICIONES SOCIALES

#### Artículo 39.- UNIFORMIDAD.

A todos los trabajadores se les proveerá obligatoriamente por parte de las empresas de dos equipos de ropa de trabajo completos al año (uno de verano y otro de invierno). El equipo de verano se entregará en el mes de Mayo y el de invierno en el mes de octubre.

En el momento de incorporación del trabajador a la empresa se le facilitará el equipo correspondiente a la temporada con independencia de cual sea el tipo de su contrato.

En cualquier caso el trabajador deberá devolver el último equipo entregado una vez finalice su relación laboral.

La empresa adoptará las medidas necesarias y facilitará el vestuario y equipos de protección adicionales a los mencionados para que el trabajador pueda desarrollar su labor con las máximas garantías de salud y seguridad.

#### Artículo 40.- EXCEDENCIAS.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo

representativo, teniendo la consideración de excedencia forzosa.

El trabajador excedente voluntariamente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la empresa.

#### Artículo 41.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En materia de Formación Continua, incluida la relativa a Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito Nacional (Ministerio de Trabajo, CEOE-CEPYME y centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO.) firmado al respecto.

#### Artículo 42.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En Caso de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, el día del accidente correrá a cargo del empresario, debiendo facilitar a la mayor brevedad posible la documentación necesaria para que la Mutua pueda tramitarla y hacer efectivo su pago.

En caso de enfermedad común y accidente no laboral, durante los tres primeros días de baja en el año natural, y por una sola vez, la empresa abonará al trabajador la cantidad del 50% de la base reguladora por jornadas reales. A partir del cuarto y hasta el decimoquinto día la empresa abonará al trabajador el 60% de la base reguladora por jornadas reales. A partir del decimosexto día el pago será directo por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por lo que la empresa deberá proporcionar al trabajador la documentación necesaria para su tramitación.

#### Artículo 43.- PÓLIZA DE ACCIDENTE.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora, por importe de 10.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios o, en su caso, sus herederos legales.

#### Artículo 44.- GARANTIAS DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores a los 15 días de la formalización del contrato, la fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social y del contrato visado por el SOIB.

#### Artículo 45.- CLÁUSULA DE NO DISCRIMINACIÓN

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio serán de aplicación a los trabajadores sin discriminación por razón de su nacionalidad, género o edad.

#### Artículo 46.- CONDICIONES DE ALOJAMIENTO.

Cuando como consecuencia de su trabajo, le sea facilitado al trabajador por el empresario un alojamiento, este deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.

En tal sentido, las habitaciones tendrán ventilación suficiente y sus paredes y suelos estarán cubiertos de material susceptible de limpieza.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas y dispondrán de aseo y cocina.

A efectos de la interpretación de las normas sobre condiciones de los alojamientos previstos en el RD 486/97 de 14 de abril se estará a las disposiciones concretas que en su día preveía la antigua Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 09 de marzo de 1971.

El trabajador dispondrá de un plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha en que se extinga la relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

En el supuesto de que sea por cese voluntario, el trabajador dispondrá de 3 días para el desalojo de la vivienda.

Al cese de la utilización de la vivienda y/o alojamiento, el mismo deberá entregarse en las mejores condiciones posibles.

#### Artículo 47.- FORMACIÓN ESPECÍFICA IMIGRANTES.

Podrá quedar integrada en los programas de formación continua que

se llevan a efecto en desarrollo del Acuerdo Tripartito a que se ha hecho mención en el artículo 41 del presente Convenio.

### TITULO V.- DERECHOS SINDICALES.

#### Artículo 48.- DERECHOS SINDICALES.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones sobre la materia.

Elegibles: Atendiendo a lo establecido en artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa superior a cuatro meses.

#### Artículo 49.- ACUMULACIÓN DE HORAS.

Los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, podrán acumular su crédito horario en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, si así lo acuerdan entre ellos y lo comunican a la empresa para su conocimiento.

#### Artículo 50.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa sobre la materia.

#### Artículo 51.- DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que determinan los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 52.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, que estará formado por los Delegados representantes en igual número al de los Delegados de Prevención.

El comité tendrá las competencias y facultades que le vienen atribuidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 53.- COMISIÓN PARITARIA DE SALUD LABORAL.

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por un miembro de cada una de las Organizaciones firmantes del presente Convenio.

Parte empresarial:

Parte sindical:

La comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, o cada vez que una de las organizaciones que la componen lo solicite por escrito al resto de miembros de la misma, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar.

Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

El funcionamiento de esta Comisión se realizara en la forma que la misma acuerde.

Funciones y trabajo a desarrollar.

1.- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

2.- Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3.- Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.

4.- Colaborar con las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en

este ámbito de actividad.

5.- Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6.- Recabar de las Administraciones competentes, así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.

7.- Revisión de los alojamientos que los empresarios pongan a disposición de los trabajadores a su entrega, y según el procedimiento que se establezca, por parte de la comisión paritaria en el plazo máximo de dos meses desde la firma de este convenio.

8.- Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

#### Artículo 54.- EQUIPOS DE TRABAJO Y MEDIOS DE PROTECCIÓN.

El empresario adoptara las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

#### TITULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Artículo 55.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

##### Artículo 56.- FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES.

Las faltas, siempre que sean de un cumplimiento contractual culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establezca en el presente Título.

##### Artículo 57.- DE LAS FALTAS.

Las faltas cometidas por los trabajadores afectados por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

##### Artículo 58.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

##### Artículo 59.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio

de lo dispuesto en la letra d) del artículo 62.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán considerada como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos de ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa

j) La embriaguez habitual en el trabajo

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

##### Artículo 60.- FALTAS MUY GRAVES.

Se consideran faltas muy graves los siguientes comportamientos:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicómana si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo total o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por las faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

##### Artículo 61.- DE LAS SANCIONES.

La dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores con las siguientes sanciones máximas.

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

##### Artículo 62.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.

#### DISPOSICIONES FINALES.

##### Disposición Final Primera.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

En todo lo no previsto por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Orden Ministerial de 1 de Julio de 1975 y demás disposiciones general aplicación.

##### Disposición Final Segunda.- EXPLICACIÓN DEL CONVENIO.

La Central Sindical CCOO que ha suscrito el presente Convenio, dispondrá durante su vigencia, de la facultad de solicitar, a las empresas afectadas por el mismo, la convocatoria de una reunión para informar a los trabajadores del contenido del Convenio, a cuyo efecto podrán emplear media hora, en horario comprendido dentro de la jornada laboral, coincidiendo en el comienzo o fin de la misma.

Con tal motivo y por el tiempo convenido, los trabajadores podrán pasar de trabajar y con derecho a remuneración.

##### Disposición Final Tercera.- CLAUSULA DE DESCUELQUE.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se traslada a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en la que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el BOIB. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

En el resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completada información y oír a las partes.

La comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de ésta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicaran sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duro la aplicación de esta cláusula.

#### ANEXO I

##### TABLAS SALARIALES CONVENIO DEL CAMPO DE BALEARES PARA EL AÑO 2002

Categorías	Mensual	Anual
Técnico titulado	989,62	13.854,68
Técnico sin titulación	890,66	12.469,24
Personal administrativo		
Jefe de administración	890,66	12.469,24
Oficial administrativo de 1ª	725,72	10.160,08
Oficial administrativo de 2ª	692,73	9.698,22
Auxiliar administrativo	593,77	8.312,78
Encargado		
Capataces	890,66	12.469,24
Auxiliares	857,67	12.007,38
Vigilantes	791,69	11.083,66
Guardas o Pastores	791,69	11.083,66
	9.605,96	686,14
Niveles clásicos campo		
Oficial de 1ª	719,12	10.067,68
Oficial de 2ª	666,34	9.328,76
Especialista	633,35	8.866,90
Peón	524,90	7.348,60
Precio hora normal Peón	4,03	

Salario 2003 y 2004 : De acuerdo con el art. 26 del convenio, las tablas salariales para cada uno de estos años se incrementarán en el porcentaje del IPC del año anterior más un uno por cien, tomando como base las tablas actualizadas.

— o —

#### CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA

Núm. 2408

##### *Resolución del consejero de educación y cultura de 5 de febrero de 2003 por la que se establecen los plazos para la realización de las pruebas de acceso a la universidad durante el curso 2002-2003*

El Real Decreto 1640/1999, de 22 de octubre (BOE nº 257, del 27), modificado y completado por el Real Decreto 990/2000, de 2 de junio (BOE nº 133, del 3), regula la prueba de acceso a estudios universitarios de los alumnos con el título de Bachiller establecido en la LOGSE, y la disposición final segunda de este Real Decreto 1640/1999 dice que corresponde al Ministro de Educación y Cultura y a los órganos competentes de las comunidades autónomas dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones que sean necesarias para la ejecución y el desarrollo de lo que establece el Real Decreto.

En consecuencia es necesario fijar, con la antelación suficiente, los plazos temporales de las pruebas que se realizarán durante el curso 2002-2003, para que los centros puedan programar adecuadamente las actividades de fin de curso, de manera que la realización de las pruebas no afecte al desarrollo normal de las actividades ordinarias de cada universidad.

Por otra parte, el Real Decreto 2243/1996, de 18 de octubre, aprobó el traspaso de funciones y servicios en materia de universidades a la comunidad autónoma de las Illes Balears, que fueron asumidos por el Decreto 204/1996, de 28 de noviembre (BOCAIB nº 153, de 12 de diciembre).

Por todo ello, dicto la siguiente

#### RESOLUCIÓN