I. Comunidad Autónoma

3. Otras disposiciones

Consejería de Empleo, Universidades y Empresa

4924 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo del Sector Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo; número de expediente 30/01/0044/2017; denominado Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30003035012008; ámbito Sector; suscrito con fecha 12/04/2017, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 8 de junio de 2017.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 22/05/2017), Caridad de la Hera Orts.

Tercer Convenio Colectivo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia

Introducción

El presente convenio se negocia en representación de los Colegios Profesionales por la Asociación de Empresas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (ECOPROMUR) y, en representación de los trabajadores por los Sindicatos UGT y CCOO.

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en los Colegios Profesionales de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito territorial.

Artículo 4.- Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región.

La duración será por tres años, desde el 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de Diciembre de 2019.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización.

Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

2.- Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, podrán ser absorbidos por las mayores retribuciones que los trabajadores vengan percibiendo cuando, consideradas globalmente, estas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como para someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo del Convenio, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte empresarial y el Secretario de Actas que sea en el momento de la firma del Convenio, y que, sin perjuicio de que puedan ser cambiados por sus respectivos designantes, son:

Por la Asociación de Empresas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia –ECOPROMUR-

Representante del Colegio de Abogados de Murcia

Representante del Colegio de Graduados Sociales de Murcia

Por la parte social en representación de Sindicatos UGT y CCOO:

Don Manuel Pardo Ayllón

Don José Antonio Llamas Cánaves

Domicilios a efectos de notificaciones:

La parte Empresarial:

Asociación de Colegios Profesionales de la Región de Murcia

(Sede del Colegio de Abogados de Murcia)

Calle La Gloria n.º 25

30003 Murcia

La parte social

Don José Antonio Llamas Cánaves

(Sede del Colegio de Procuradores de Murcia)

Calle Enrique Villar, n.º 9, Bajo

30.008 Murcia

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

Las Comisión Paritaria se somete al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005, o acuerdos que lo sustituyan, para los supuestos de discrepancia.

Capítulo II.- Jornadas y descansos

Artículo 8.- Jornada Laboral.

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1.776 horas de trabajo efectivo.

En el período comprendido desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre, ambos inclusive, se realizará jornada continuada de 35 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año la jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

Las empresas que por su funcionamiento consideren necesario abrir los sábados, deberán conceder ese descanso en la semana siguiente.

Con independencia de lo previsto en los apartados anteriores, todas las empresas del sector podrán establecer, de acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios trabajadores, la "jornada irregular" durante el año, según sus necesidades, con respeto de los descansos entre jornadas y semanal, estableciendo y pactando ese horario con los trabajadores, siempre que el cómputo anual no se superen las horas fijadas en el párrafo primero. A falta de acuerdo, la jornada irregular se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre y el Jueves Santo.

Las empresas tendrán jornada continuada durante los días de Miércoles Santo, 26, 27, 28 29 y 30 de Diciembre, y 2, 3, 4 y 5 de Enero y durante la semana que coincida con las fiestas locales de cada municipio.

Artículo 9.- Vacaciones.

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta días naturales de vacaciones retribuidas, según salario real que cada trabajador perciba.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, acordándose entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de Marzo de cada año, los turnos de vacaciones.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Dichas horas podrán compensarse con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11.- Permisos retribuidos.

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio: quince días naturales. Además, percibirán una gratificación especial de una mensualidad de salario base por una sola vez en el caso de primeras nupcias.

b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.

c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

e) Por nacimiento de hijo: dos días naturales.

f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

g) Un día por matrimonio de descendiente de primer grado (hijo)

En los supuestos b) d) o e), los trabajadores tendrán derecho a 4 días cuando se necesite hacer un desplazamiento.

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, cuatro días al año, debiendo notificar por escrito a la empresa, con una antelación de quince días, no pudiendo superar el 25% de trabajadores de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas.

Artículo 13.- Excedencia.

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Maternidad.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente.

Capítulo III.- Acción sindical.

Artículo 15.- Garantías Sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de cada empresa, los delegados de personal (empresas con menos de 50 trabajadores), y miembros de comités de empresa (empresas con cincuenta o más trabajadores).

Todos ellos disfrutarán, indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones o el que les corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas descontarán a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción con despido, la empresa remitirá copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal, quienes emitirán un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados como presunta falta muy grave.

Dicho informe podrá ser remitido por cualquiera de las partes a los órganos jurisdiccionales que conozcan del asunto.

Capítulo IV.- Organización del trabajo.

Artículo 16.- Organización en el trabajo.

1.- Competencia y criterio.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- Organización científica del trabajo.

Las empresas podrán establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores deberán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

4.- Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento de cada una de las empresas.

5.- Obediencia en el trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada empresa y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

6.- Reclamaciones de los trabajadores.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

7.- Colaboración con la empresa.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose las empresas a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa, incluidos los sistemas informáticos y accesos a Internet y redes sociales, fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

8.- Discreción profesional.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc. de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus empresas, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo. (Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 17.- Clasificación personal.

GRUPOS DE PERSONAL

· 1.º Titulados

· 2.º Administrativos.

· 3.º Oficios Varios.

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO PRIMERO.-

TITULADOS:

a) Secretario General Técnico-Gerente

b) Titulado Universitario

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO SEGUNDO.-

ADMINISTRATIVOS:

a) Jefe Administrativo

b) Oficial Administrativo

c) Auxiliar Administrativo-Recepcionista

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO TERCERO.-

Oficios Varios

a) Ordenanza

b) Limpiador

Artículo 18.- Definición de los Niveles Profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla, a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

GRUPO PRIMERO.- TITULADOS

A.- Secretario General Técnico o Gerente. Es el que se halla en posesión del título universitario correspondiente a una carrera de primer, segundo o tercer ciclo, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral (quedando excluida de esta categoría las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, regulados en el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto -BOE 12 VIII-) concertado en razón del título que posee, para ejercer las funciones de dirección de la misma según las directrices específicas dadas por los órganos de gobierno.

B.- Titulado Universitario. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO SEGUNDO.- ADMINISTRATIVOS

a) Jefe Administrativo. Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Titulado Universitario está encargado de orientar, dirigir, organizar y dar unidad a una sección o varias, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa. Igualmente debe elaborar los trabajos que correspondan a la sección o secciones que dirigen.

b) Oficial Administrativo. Es el empleado que con iniciativa actúa bajo las órdenes de un Jefe si lo hubiere, realiza trabajos de carácter administrativos de complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo.

c) Auxiliar Administrativo-Recepcionista. Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas, que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, y en general a las puramente mecánicas, uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina y actividades de recepción.

GRUPO TERCERO.- Oficios Varios

a) Ordenanza. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, obtención de fotocopias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, realización de tareas de archivo, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores inmediatos

b) Limpiador. Es el empleado cuya misión consiste en la limpieza de los locales de la Empresa

Artículo 19.- Movilidad Funcional

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, de acuerdo con lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, 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, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Formación Profesional.

1.- Las empresas han de considerar como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su educación general.

En el primer aspecto, tiene obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En sentido más amplio y más extenso, deben ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la empresa.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Solicitud por escrito del trabajador.

b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.

c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Capítulo V.- Contratación y acción social.

Artículo 22. Contratación.

Cuando concurran las causas que justifican la contratación eventual, la duración del contrato puede ser de un año en un periodo de dieciocho meses.

Artículo 23. Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.

Los trabajadores encuadrados en el grupo segundo podrán en los casos y circunstancias previstas en este artículo obtener una promoción económica, por el transcurso del tiempo en el desempeño de una determinada categoría profesional en una misma empresa.

Los Auxiliares Administrativos que hubieran cumplido diez años en el desempeño de dicha categoría en la misma empresa, pasarán a percibir el salario de Oficial Administrativo, -manteniendo la misma categoría profesional-.

Artículo 24.- Período de prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo las empresas afectas por el presente convenio colectivo, incluidas las de carácter temporal, el período de prueba tanto para los técnicos y titulados será de seis meses y para el resto de los trabajadores será de tres meses.

Artículo 25.- Censo.

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente un censo en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 26.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia, con necesidad de hospitalización percibirán el 100% de la retribución según convenio desde el primer día de baja y hasta el alta hospitalaria.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de la retribución según convenio desde el primer día de baja hasta el treinta.

A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de la retribución según convenio.

3.- En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y voluntario para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

4.- Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 24.041 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.010 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 12.020 Euros.

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizatoria por dichos eventos, recaerá en la empresa.

5.- Los trabajadores afectados por este Convenio que cumplan 25 años de servicio en la misma empresa, percibirán un premio de una mensualidad de salario de convenio y por una sola vez.

Artículo 27.- Jubilación.

La jubilación de los trabajadores se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas de seguridad social vigentes en cada momento

Capítulo VI.- Condiciones económicas.

Artículo 28.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

Artículo 29.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajadores.

Artículo 30.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en los diferentes grupos profesionales y niveles que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Podrán ser mejorados por acuerdos colectivos de Empresa o pacto individual de trabajo.

Artículo 31.- Revisión Salarial

Durante los años 2018 y 2019, los sueldos o remuneraciones que corresponden son los que figuran en las tablas salariales anexas, en las que se incluye un incremento retributivo del 1,5% sobre las tablas del año anterior

Artículo 32.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los grupos y niveles.

Artículo 33.- Antigüedad.

El personal afectado por este convenio no percibirá complemento salarial por el concepto de antigüedad.

Los trabajadores que vengan percibiendo retribuciones por el concepto de antigüedad por los anteriores convenios colectivos que se han venido aplicando sucesivamente en el tiempo a los colegios profesionales, mantendrán consolidada la cantidad que percibieron a 31 de diciembre de 2013, percibiéndose como complemento personal de antigüedad.

Artículo 34.- Complemento de convenio.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán un complemento de convenio de carácter consolidable y cuya cuantía para cada una de los niveles salariales se determina en el anexo salarial.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias.

En la primera quincena de Marzo, Junio y Diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, complemento de convenio, complemento personal de antigüedad y complemento personal del nivel de retribución que corresponda, de acuerdo con la disposición adicional segunda.

Las referidas pagas extraordinarias podrán ser abonadas de forma prorrateada durante los doce meses del año.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 36.- Ayuda de estudios.-

Los trabajadores con hijos, desde un año hasta la terminación de los estudios de bachillerato o enseñanzas equivalentes, o cumplimiento de la edad de 18 años, sea el número que fuere, percibirán el primero de septiembre de cada año, una ayuda para estudios por importe de 245 euros, cantidad que no variará durante la vigencia del presente convenio colectivo. Para la percepción de la ayuda será necesario que se acredite la correspondiente matricula y que se han cursado los estudios durante el año académico anterior.

Capítulo VII.- Faltas y sanciones.

Artículo 37.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1.- Leves.

a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

h) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

3.- Muy Graves.

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa ó a los familiares que conviven con ellos ó al público que acude a la empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos, cuando el ilícito recaiga sobre bienes de la empresa.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas desleales con el desempeño de su actividad profesional.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 38.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39.- Sanciones.

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

2.- Despido.

Capítulo VIII.- Disposiciones varias.

Artículo 40.- Seguridad y salud laboral.

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas afectadas por este Convenio, podrán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

Artículo 41.- Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación. Estará integrada por dos representantes de la parte empresarial y dos de los sindicatos firmantes del convenio. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. La Comisión tendrá las siguientes funciones: velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo, garantizar el principio de no discriminación, estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará en empresas con más de 250 trabajadores. El Plan a aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 42.- Derecho Supletorio.

Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias.

Disposición adicional primera. Complemento personal de diferencias retributivas.

Los trabajadores que venían prestando sus servicios en las empresas a 31 de diciembre de 2013 y que, como consecuencia de la aplicación del sistema retributivo del presente convenio colectivo, vean disminuidas sus retribuciones mensuales del convenio anterior, teniendo en cuenta las percibidas en la nómina del mes de diciembre de 2013 incrementadas en el 1,5%, tendrán derecho a un complemento personal por el importe de la diferencia existente. En el cálculo

de dicho complemento se incluirá de forma transitoria, para los trabajadores que lo estuvieran percibiendo, la cuantía de 60,11€ correspondiente a la ayuda social regulada en el artículo 26,6 del primer convenio colectivo, manteniéndose dicho derecho siempre que subsistan las circunstancias que daban lugar a su percepción.

En el referido complemento personal no se incluirá ninguna diferencia retributiva como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria de septiembre del anterior convenio.

Disposición adicional segunda. Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005, o acuerdos que lo sustituyan.

Disposición transitoria. Los trabajadores que tuvieran la categoría de Oficiales de Primera Administrativos del anterior convenio y que durante la vigencia del presente convenio cumplan diez años en el desempeño de dicha categoría y la equivalente de oficial administrativo y como mínimo veinte años en la Empresa, percibirán el salario de Jefe Administrativo -manteniendo la misma categoría profesional-.

Anexo

Tabla salarial

	Año 2017		Año 2018		Año 2019	
Grupo 1. Titulados	**Salario base**	**Compl. Convenio**	**Salario base**	**Compl. Convenio**	**Salario base**	**Compl. Convenio**
a/ Secretario Gnral.-Gerente	2171,07	148,28	2203,64	150,51	2236,70	152,76
b/ Titulados Universitarios	1700,37	148,28	1725,87	150,51	1751,76	152,76
Grupo 2. Administrativos						
a/ Jefe administrativo	1457,84	148,28	1479,71	150,51	1501,91	152,76
b/ Oficial administrativo	1243,79	148,28	1262,45	150,51	1281,38	152,76
c/ Aux.administrativo-Recep	1049,89	148,28	1065,63	150,51	1081,62	152,76
Grupo 3. Ofícios Varios						
a/ Ordenanza	1001,35	148,28	1016,37	150,51	1031,61	152,76
b/ Limpiador	923,92	148,28	937,78	150,51	951,85	152,76

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474