

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Economía Social y Autónomos

3258 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo 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.

Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo 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, del Convenio con número de expediente 30/01/0042/2023; denominado Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30003035012008; ámbito Sector; suscrito con fecha 02/05/2023 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, 15 de mayo de 2023.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

IV 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 las personas trabajadoras 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 cuatro años, desde el 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

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.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse al procedimiento de mediación regulado en la Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

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 las personas trabajadoras vengán 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 la Abogacía 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 la Abogacía 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 alguna persona trabajadora o representante de éstas en 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 III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), y su Reglamento de aplicación, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo y las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, publicados en el BORM n.º 21, de 27 de enero de 2021, 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 1 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.

No obstante, las partes otorgan validez a los pactos colectivos preexistentes celebrados con la representación de las personas trabajadoras en cada una de las empresas a las que resulte de aplicación este Convenio.

Además, las empresas del sector podrán establecer, de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con éstas, una jornada continuada diferente.

A falta de acuerdo, las empresas podrán modificar la duración de la jornada continuada y establecer una diferente cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo previsto en el artículo 82.3 y 41.4 del ET, pudiendo someterse las discrepancias a la Oficina de Mediación y Arbitraje laboral de Murcia si no hubiese acuerdo en el periodo de consultas.

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 las personas trabajadoras o con las propias personas trabajadoras, 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 en el cómputo anual no se supere las horas fijadas en el párrafo primero de 1.776 horas. A falta de acuerdo, la jornada irregular se regulará por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Para las personas trabajadoras incluidas 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.

Las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras, 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 y Formación Profesional, o el competente en el ramo) 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), las personas trabajadoras tendrán derecho a 4 días cuando se necesite hacer un desplazamiento.

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras 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 la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas.

Artículo 13.- Excedencia.

Las personas trabajadoras podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Maternidad y paternidad.

La mujer trabajadora, 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 personas trabajadoras), y miembros de comités de empresa (empresas con cincuenta o más).

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 su personal la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada 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 las personas trabajadoras

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas conjuntamente con los representantes de las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras

Toda persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

La persona trabajadora 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.

Las personas trabajadoras 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) Administrativo-Recepcionista Experto
- d) 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 persona trabajadora 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 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) Administrativo-Recepcionista Experto. Es el empleado, con al menos cinco años experiencia, que ha superado una prueba de evaluación, y que se dedica a operaciones administrativas, que exigen conocimientos específicos de la técnica administrativa, uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina y actividades de recepción y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo.

d) 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 de la persona trabajadora, 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 su personal el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora 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 o trabajadora.
- 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.

Artículo 22.- Regulación del teletrabajo.

1.- Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley de trabajo a distancia y en el presente artículo.

La regulación contenida en este artículo se refiere exclusivamente a las relaciones laborales contenidas dentro del ámbito de aplicación de la Ley del Teletrabajo con las exclusiones que también en la misma Ley se contienen.

2.- El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3.- La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial o viceversa.

4.- Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5.- Dotación de medios y compensación de gastos. Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 de la Ley del Teletrabajo las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi). No obstante, si la persona trabajadora ya cuenta en su hogar con conexión a internet y línea telefónica que le permita la ejecución de su trabajo, las partes podrán pactar que la empresa le compense con la cantidad de 30 € mensuales por estos suministros.

- Ordenador o Tablet o Smart Pc o similar, teclado, ratón y pantalla. La empresa estará obligada a facilitar estos medios, o bien, por acuerdo entre las partes, la empresa compensará a la persona trabajadora con la cantidad a tanto alzado de 80 € por la utilización de esos medios de su propiedad.

- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada y reposapiés.

Adicionalmente a la dotación de medios y/o compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 40,00 euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio la citada cantidad de 40,00 euros se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

6. Disponibilidad y control horario:

La persona trabajadora deberá permanecer en situación de absoluta disponibilidad durante el mismo horario que si su prestación laboral fuese presencial, y deberá desconectar obligatoriamente una vez concluida la misma.

No obstante, se considerará una circunstancia extraordinaria de modulación del derecho a la desconexión la organización de congresos a nivel nacional, la celebración de la asamblea general y gala anual (cena, comida, etc.)

El registro de jornada se efectuará por medios tecnológicos al comienzo y al final de la jornada y también será obligatorio registrar cualquier pausa (bocadillo) que se produzca durante la jornada.

La empresa podrá enviar correos electrónicos, mensajes de texto o whatsapp fuera del horario laboral, pero la persona trabajadora tendrá el derecho y el deber de no atenderlos hasta que no comience su siguiente jornada.

En caso de que los equipos informáticos estén dotados de cámaras de vídeo y micrófonos, estos permanecerán apagados, pero deberán ser activados a requerimiento de la empresa con carácter inmediato. Una vez concluida la

conversación volverán a ser desactivados. La persona trabajadora cuidará que la cámara de vídeo no pueda suponer ninguna intromisión en su intimidad ni la de su familia o su hogar.

7. Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.

- Entregarán mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo. La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

9. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Capítulo V

Contratación y acción social

Artículo 23. Contratación.

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

Artículo 24. Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.

Los trabajadores y trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras con categoría de Auxiliar Administrativo que hubieran cumplido cinco años en el desempeño de dicha categoría en la misma empresa, tendrán derecho a solicitar ser sometidos a una prueba de evaluación para promocionar a la categoría de Administrativo Experto. El tribunal evaluador estará formado paritariamente entre representantes de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras.

Las personas trabajadoras con categoría de Administrativo Experto que hubieran cumplido cinco años en el desempeño de dicha categoría en la misma empresa, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Administrativo.

Artículo 25.- 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 las personas con categoría de técnicos y titulados será de seis meses y para el resto de los trabajadores será de tres meses.

Artículo 26.- 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 y trabajadoras.

Artículo 27.- 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 de la persona trabajadora 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 la representación de los empleados y empleadas, 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 28.- Jubilación.

La jubilación de las personas trabajadoras 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 29.- 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 30.- 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 31.- 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 32.- Revisión salarial

Durante el año 2022, los sueldos o remuneraciones que corresponden son los que figuran en las tablas salariales anexas, en las que se incluye un incremento retributivo del 4,5% sobre las tablas del año anterior. Las empresas deberán proceder a la regularización y abono de los atrasos junto con la nómina del mes siguiente a la publicación de este convenio.

Durante los años 2023, 2024 y 2025, los sueldos o remuneraciones que corresponden son los que figuran en las tablas salariales anexas, en las que se incluye un incremento retributivo del 2% sobre las tablas del año anterior. No obstante, si el IPC resultase ser superior al 4% la comisión paritaria se volvería a reunir para negociar si se modifica la subida y, en su caso, en qué medida.

Artículo 33.- 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 34.- 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 35.- 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 36.- 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 37.- Ayuda de estudios.

Las personas trabajadoras 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 matrícula y que se han cursado los estudios durante el año académico anterior.

Capítulo VII**Faltas y sanciones****Artículo 38.- Faltas.**

Las faltas cometidas por trabajadores y trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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 o trabajadora 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 y directivas de la empresa o a los familiares que conviven con ellos o 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 personas trabajadoras 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 o trabajadora 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.
- n) 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; así como la vulneración o trasgresión de las políticas de protección de datos de carácter personal y/o de seguridad de la información, tanto en régimen de trabajo presencial como en teletrabajo.

Artículo 39.- 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 40.- 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 41.- Seguridad y salud laboral.

Las empresas facilitarán gratuitamente a su personal 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 42.- 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 50 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 43.- 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. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), 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 21, de 27 de enero de 2021, o acuerdos que lo sustituyan.

Disposición transitoria. Promoción por la permanencia temporal en el mismo puesto.

Los Auxiliares Administrativos que, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo ya hubiesen cumplido cinco años en el desempeño de dicha categoría en la misma empresa, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Administrativo cuando alcancen los diez años de desempeño de esa categoría. No obstante, aquellos que así lo soliciten, serán sometidos a una prueba de evaluación para promocionar a la categoría de Administrativo Experto durante el tiempo que reste hasta llegar a los diez años de ejercicio en total.

ANEXO - TABLA SALARIAL				
Incremento respecto al año 2021		Incremento respecto al año 2022		
4,50%		2%		
Año 2022		Año 2023		
	Salario base	Compl. convenio	Salario base	Compl. convenio
Grupo I. Titulados				
a/ Secretario General-Gerente	2.396,13	163,65	2.444,05	166,92
b/ Titulados Universitarios	1.876,63	163,65	1.914,16	166,92
Grupo 2. Administrativos				
a/ Jefe administrativo	1.608,96	163,65	1.641,14	166,92
b/ Oficial administrativo	1.372,72	163,65	1.400,17	166,92
c/ Administrativo-Recep. Experto	1.265,72	163,65	1.291,03	166,92
d/ Aux. administrativo-Recep.	1.158,72	163,65	1.181,89	166,92
Grupo 3. Oficios varios				
a/ Ordenanza	1.105,13	163,65	1.127,23	166,92
b/ Limpiador	1.019,70	163,65	1.040,09	166,92