

Consejería de Trabajo y Política Social

11867 Resolución de 7-10-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de Izquierda Unida de la Región de Murcia.- Exp. 4/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Izquierda Unida de la Región de Murcia (Código de Convenio número 3002442) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 27-12-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 7 de octubre de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito de empresa para los/as trabajadores/as de Izquierda Unida de la Región de Murcia.

Capítulo I. Condiciones Generales.

Artículo 1.- Ámbito de aplicación y ámbito personal, funcional y territorial.

El presente convenio colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios para Izquierda Unida de la Región de Murcia con vinculación laboral con la misma a través de un contrato de trabajo en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia. Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio, en todo caso, las siguientes actividades, personas o colectivos:

- Los servicios prestados por militantes, adscritos/as y simpatizantes en su condición de tales y como ejercicio de su libre militancia política.
- Los funcionarios de empleo de cualquier Administración dependientes de los Grupos Políticos Institucionales de Izquierda Unida.

Artículo 2.- Duración y vigencia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor en el día de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región

de Murcia», si bien sus efectos se retrotraerán al día 1 de enero de 2005.

La duración será por un año, hasta el 31 de diciembre de 2005, entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no mediase denuncia formal por algunas de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente el I.P.C. nacional a las tablas salariales que estén en vigor.

Artículo 3.- Denuncia.

Cualquiera de las partes, empresa o representante/s legal/es de los/as trabajadores/as, mediante escrito notificado a la otra, podrá denunciar el convenio con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

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.

Capítulo II. Jornada y descanso.

Artículo 5.- Jornada laboral.

La jornada será de 32 horas semanales en jornada partida, excepto los meses de julio y agosto que la jornada será continuada, salvo pacto individual con la empresa para la prestación en esos meses de los servicios en jornada partida.

El horario se establecerá de común acuerdo con el personal, atendiendo a la correcta prestación de los servicios, al inicio de cada año natural, junto al calendario laboral.

Los/as trabajadores/as, dentro del cómputo total de su jornada, deberán atender las reuniones de los máximos órganos de dirección de IURM (Consejo Político Regional y Presidencia Regional, incluida la ejecutiva), siendo compensados en sus excesos de horario bien con horas o con días de asuntos propios a disfrutar dentro del mes siguiente a aquél en el que se haya producido el exceso de horario, comunicándolo con la máxima antelación posible, o bien acumulándolo a sus vacaciones anuales.

Para los/as trabajadores/as de IURM serán festivos, en cualquier caso, el día de Nochebuena, el día de Nochevieja y Jueves Santo.

Los/as trabajadores/as que presten cuatro o más horas continuas de servicio podrán disfrutar, si lo estiman oportuno, de 20 minutos para desayunar o merendar, sin que los mismos puedan ser objeto de recuperación ni de compensación de cualquier tipo, estableciéndose de mutuo acuerdo con el personal un cuadro de salidas al inicio de cada año junto con el calendario laboral.

Artículo 6.- Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as disfrutarán de un mes de vacaciones entre julio y agosto de cada año y una semana entre la última de diciembre y la primera

de enero. Asimismo, el lunes anterior al Bando de la Huerta será inhábil, debiéndose de renegociar este supuesto en el caso de que el Ayuntamiento de Murcia traslade el Bando de la Huerta a día distinto del martes. Este último apartado será de aplicación sólo a los/as trabajadores/as de IURM que presten sus servicios en el municipio de Murcia, el resto de trabajadores acordarán con las organizaciones locales donde presten servicios el disfrute de este día inhábil.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la dirección de la empresa y los trabajadores al principio de cada año junto con el calendario laboral, sirviendo como principio general a tener en cuenta para la fijación de los periodos vacacionales el de rotación de todo el personal.

Artículo 7.- Horas extraordinarias.

Queda totalmente prohibida la realización de horas extraordinarias.

Artículo 8.- Licencias retribuidas.

Todo trabajador/a, avisando con la máxima antelación posible y obligada justificación posterior, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos.

A) Por matrimonio: quince días naturales y una gratificación especial de una mensualidad de salario base más pluses o incentivos.

B) Por fallecimiento del cónyuge, de la pareja de hecho suficientemente acreditada o parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad tres días naturales.

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

D) Por enfermedad grave del cónyuge, de la pareja de hecho suficientemente acreditada o parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad: dos días naturales.

E) Por nacimiento de hijo/a o adopción legal de un menor de seis años: dos días naturales, ampliables a otros dos en caso de cesárea o cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la madre.

F) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que el trabajador/a tenga acreditado previamente que está cursando estudios oficiales de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

G) Los/as trabajadores/as podrán disfrutar anualmente de cuatro días por asuntos propios, debiendo de notificar por escrito a la empresa con quince días de antelación al menos, la fecha de cada uno de ellos, salvo pacto al inicio de cada año junto con el calendario laboral de su uso como puentes o vacaciones.

Artículo 9.- Excedencias.

Los/as trabajadores/as podrán solicitar la excedencia voluntaria, forzosa o por maternidad en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores; no obstante, todos/as los/as trabajadores afectados/as por

el presente convenio tendrán derecho a una excedencia especial con los siguientes requisitos y efectos:

1.- Hacer la solicitud por escrito dirigido a I.U.R.M. con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.

2.- Tener acreditado como mínimo una antigüedad de diez años en la empresa.

3.- Que el periodo de excedencia solicitado no sea superior a dos años ni inferior a seis meses.

No será posible solicitar prórroga del periodo de excedencia inicialmente solicitada, ni podrá el mismo trabajador solicitar de nuevo este derecho hasta que transcurran diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.

4.- Solamente podrán encontrarse al mismo tiempo en situación de excedencia un máximo del 10 % de la plantilla, no pudiéndose conceder aquella solicitada por encima del citado tope hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.

5.- Las peticiones de excedencia se resolverán en el plazo máximo de 60 días siguientes al de su presentación.

6.- Una vez concluido el periodo solicitado de excedencia el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, siempre que lo comunique por escrito con dos meses de antelación.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador/a será considerado como una renuncia voluntaria a su relación laboral con IURM, extinguiéndose la misma.

Capítulo III. Acción Sindical.

Artículo 10. Garantías Sindicales.

Los delegados de personal podrán tener un crédito de 15 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador de una falta calificada como grave o muy grave, la empresa remitirá copia de la propuesta de la sanción al delegado/s de personal, quien/es emitirá/n un informe en el plazo máximo de 48 horas a partir de la notificación sobre los hechos imputados como presunta falta.

Capítulo IV. Organización del trabajo.

Artículo 11.- 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 IURM.

2.- Cumplimiento en el trabajo.

Todo/a trabajador/a está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen los órganos de dirección de IURM, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

3.- Colaboración con la empresa.

Todo/a trabajador/a deberá mostrar la máxima diligencia en el desempeño de su trabajo y su colaboración para procurar la buena marcha de la empresa, obligándose IURM, dentro de sus posibilidades, a poner al alcance de sus trabajadores/as la formación técnica y los medios necesarios para que éstos/as puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones.

4.- Discreción profesional.

Los/as trabajadores/as de IURM 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 o de asuntos a los que tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 12.- Clasificación del personal.

La clasificación que figura con posterioridad es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las categorías.

Los cometidos profesionales de cada oficio o categoría también deben considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones se les ordenen dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Las categorías profesionales dentro de IURM serán las siguientes:

1.- Oficial Primera Administrativo: Es el trabajador/a que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa propia.

2.- Auxiliar Administrativo Especialista: Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad limitada realiza con gran perfección trabajos administrativos, con amplio conocimiento de técnicas administrativas.

3.- Auxiliar Administrativo: Es el trabajador/a que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas, con usos de medios informáticos inherentes al trabajo de oficina.

4.- Auxiliar de Apoyo: Es el empleado/a que en determinadas campañas políticas, por ejemplo, electorales, es contratado y retribuido por su ayuda puntual al resto del personal de IURM en esos menesteres.

5.- Limpiador/a: Es el trabajador/a encargado de la limpieza.

En el supuesto que se realizase la contratación de personal cuyas funciones no fuesen incardinables dentro de estas categorías anteriores se estaría, en principio, a la establecida en su contrato de trabajo, así como al salario base allí establecido, siendo de aplicación en todo lo demás este convenio colectivo.

Capítulo V.- Acción social.

Artículo 13.- Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.

Los/as trabajadores/as, por el transcurso del tiempo en el desempeño de una determinada categoría profesional, obtendrán la siguiente promoción.

a) Los/as Auxiliares Administrativos que hubieran cumplido diez años en el desempeño de dicha categoría pasarán a Auxiliar Administrativo Especialista.

b) Los/as Auxiliares Administrativos Especialistas que hayan cumplido diez años en el desempeño de dicha categoría y, como mínimo, quince años en la empresa, pasarán a Oficial Administrativo de Primera.

Artículo 14.- Prestaciones complementarias de previsión social.

1.- Los/as trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta que se extinga la situación de I.T.

2.- IURM suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma al legal representante de los/as trabajadores/as, suficiente y a 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: 12.000,00 euros

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo: 6.000,00 euros

Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual: 3.000,00 euros

3.- Los/as trabajadores/as que cumplan 25 años de servicio percibirán un premio de una mensualidad de salario y por una sola vez.

Artículo 15.- Jubilación.

Para todos/as los/as trabajadores/as de IURM la jubilación será obligatoria a los 65 años, excepto que el trabajador no tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para su jubilación, en cuyo caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el periodo mínimo establecido por la legislación vigente. Para que el trabajador no tenga merma alguna en sus prestaciones de Seguridad Social, IURM estará obligada a suscribir dentro de la legalidad un «contrato de relevo» u otro tipo de contrato que cumpla esa finalidad con otro trabajador/a que lo sustituya.

Capítulo VI. Condiciones económicas.

Artículo 16.- Definición de retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que recibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

Artículo 17.- Tablas salariales.

El salario base y el plus de productividad, por el que se premia el mayor rendimiento en el trabajo, para las diferentes categorías profesionales que figuran en este convenio colectivo son los que se relacionan en su anexo, entendiéndose siempre a jornada completa y al mes.

Artículo 18.- Antigüedad.

A los trabajadores se les abonarán en concepto de antigüedad, trienios del ocho y medio por ciento (8,5%) calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría profesional, no pudiendo la acumulación de los incrementos por dicho concepto, en ningún caso, exceder más del 10% a los seis años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60% a los veinticinco años o más, como máximo.

Los/as trabajadores/as comenzarán a devengar el premio de antigüedad a partir del mes siguiente en que cumpla el trienio correspondiente.

Artículo 19.- Plus de convenio.

Todos/as los/as trabajadores/as percibirán, en proporción al tiempo de trabajo, un plus de convenio de carácter consolidable y cuya cuantía será al mes para todos la misma, según figura en la Tabla Salarial anexa a este Convenio.

Artículo 20.- Pagas extraordinarias.

En la primera quincena de junio y la segunda de diciembre percibirán los/as trabajadores/as una mensualidad de salario base, antigüedad y pluses o incentivos salariales en cada una de ellas.

El personal de nuevo ingreso y el que cause baja definitiva tendrán derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre correspondiente.

Artículo 21.- Ayuda de estudios.**Capítulo VIII. Disposiciones varias.****Artículo 22.- Personal contratado para prestar servicios fuera de la ciudad de Murcia.**

Las funciones directivas y de organización del trabajo de este personal, con respeto absoluto a lo dispuesto en este Convenio, corresponderá, en principio, a las direcciones locales de IU de los municipios donde presten servicios.

Artículo 23.- Reuniones periódicas.

Los responsables de la dirección de I.U.R.M. mantendrán reuniones de carácter bimestral al menos, con el personal, para hacer un seguimiento de la organización del trabajo y conocer otra serie de cuestiones.

Una de estas reuniones se celebrará al menos al inicio de cada año, para establecer el calendario laboral y otras cuestiones conexas.

Artículo 24.- Derecho supletorio.

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.

Artículo 25.- Cláusula derogatoria.

No será de aplicación la Ordenanza laboral de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972, expresamente derogada, ni el Convenio Colectivo de oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia.

Artículo 26.- Comisión paritaria.

En caso de desacuerdo o duda respecto de la interpretación de cualquier cláusula de este convenio, deberá reunirse la Comisión paritaria y elaborar un dictamen que tendrá, en su caso, carácter vinculante.

La Comisión se reunirá dentro de los dos meses siguientes a la fecha de entrada de la solicitud de dictamen, el cual será emitido, como máximo, dentro del mes siguiente a la fecha de la reunión en que se tome conocimiento del asunto.

La Comisión estará formada por dos representantes de los trabajadores/as, de los que al menos uno será representante legal de todos ellos, y otros dos por parte de la empresa, pudiendo acudir acompañados unos y otros de los asesores que consideren oportuno, pero sin que éstos ostenten derecho a voto.

Anexo

Tabla Salarial que regirá durante 2005

(Euros)

Categorías	Salario Base	Plus Convenio	Plus Productividad	Salario Anual
Oficial 1.ª Administrativo	990,54	113,66	397,35	1.501,55
Auxiliar Administ. Espec.	804,76	113,66	179,80	1.098,22
Auxiliar Administrativo	804,76	113,66	0	918,42
Auxiliar de Apoyo	698,86	113,66	0	812,52
Limpiador/a	698,86	113,66	105,90	918,42

Firmado por los trabajadores:

Josefa Moreno Ruiz, DNI: 22.403.843-A.—M.ª Dolores Griñán Sánchez, DNI: 34.786.410-Z.—Carmen Jiménez Cuevas, DNI: 22.401.284-C.—Dolores Sánchez Tudela, DNI: 27.460.419-Y

Por la Empresa: Izquierda Unida Región de Murcia, Cayetano Jaime Moltó, Coordinador Regional, DNI: 22.932.443-V

Consejería de Trabajo y Política Social

11739 Resolución de 6-10-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena. Exp. 42/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Sociedad Estatal de Estiba y Desestiba del Puerto de Cartagena (Código de Convenio número 3001484) de ámbito Sector, suscrito con fecha 14-09-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 6 de octubre de 2005.- El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Capítulo I

Ámbito - Prelación y concurrencia de normas.

Vinculación a la totalidad. Comisión paritaria.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre las Empresas Estibadoras y los Trabajadores Portuarios que intervengan en la realización de las actividades portuarias constitutivas del servicio público de estiba y desestiba de buques y complementarias que se relacionan.

A estos efectos tendrán la consideración de actividades portuarias las siguientes:

1.1.- Las labores de carga, descarga, estiba, desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo, en los buques y dentro de la zona portuaria.

La carga y estiba comprenden la recogida de la mercancía en las zonas cubiertas o descubiertas del

Puerto, el transporte horizontal de las mismas hasta el costado del buque; la aplicación de gancho, cuchara, spreader o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía directamente desde un vehículo de transporte, bien sea externo o interno al Puerto, o desde el muelle, previo depósito en el mismo, o apilado en la zona de operaciones, al costado del buque; izado de la mercancía y su colocación en la bodega o a bordo del buque, o alternativamente la carga rodante, y la estiba de la mercancía en bodega a bordo del buque.

La desestiba y descarga comprenden la desestiba de mercancías en la bodega del buque, comprendiendo todas las operaciones precisas para la partición de la carga y su colocación al alcance de los medios de izada; la aplicación de gancho, cuchara, spreader, o cualquier otro dispositivo que permita izar la mercancía; el izado de dicha mercancía y su colocación colgada al costado del buque sobre la zona del muelle, o alternativamente la descarga rodante; descarga de la mercancía directamente, bien sobre vehículos de transporte terrestre, sea externo o interno al Puerto, bien sobre muelle para su recogida por vehículos o medios de transporte horizontal directamente al exterior del Puerto o a zona de depósito o almacén dentro del mismo, y el depósito y apilado de la mercancía en zonas portuarias cubiertas o descubiertas.

El transbordo comprende la desestiba y descarga en el primer buque, la transferencia de la mercancía directamente desde un buque a otro, y la carga y estiba en el segundo buque.

1.2.- Además de las indicadas, están incluidas las siguientes:

1.2.1 La descarga, arrastre hasta lonja y almacén, y cuantos trabajos se deriven de la manipulación del pescado fresco, provenientes de buques de más de 100 toneladas de registro bruto, salvo que dichas actividades sean realizadas por los tripulantes del propio buque, como consecuencia de pacto colectivo. Este pacto sólo podrá suscribirse entre representantes legales del personal del buque y su Empresa o entre los sindicatos representativos del sector y las asociaciones Empresariales correspondientes según el ámbito del pacto. En ambos casos deberá formalizarse por escrito y depositarse ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con la normativa reguladora del depósito de acuerdos colectivos. Las citadas tareas quedarán también excluidas cuando se establezca en Convenio Colectivo que sean realizadas por la tripulación del buque. En cualquier caso, deberá especificarse el tiempo máximo dentro de cada jornada laboral que podrá dedicarse a la realización de tales tareas, así como la retribución específica de las mismas.

1.2.2. Las operaciones que se realicen en instalaciones portuarias en régimen de concesión, excepto cuando dichas instalaciones estén directamente relacionadas con plantas de transformación, instalaciones de procesamiento industrial o envasado de mercancías