

Vista el Acta de la mesa de negociación de 7 de diciembre del presente año, por el que las partes legitimadas acuerdan la adhesión al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento.

Por la presente, al Consejo de Administración SE PROPONE:

La aprobación de la adhesión al Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cartagena para el periodo 2005-2007, siendo éste de aplicación al personal laboral de la Agencia de Desarrollo Local y Empleo para el periodo mencionado, según el Texto articulado que se adjunta a la presente propuesta. No obstante el Consejo de Administración resolverá. Cartagena, a 9 de diciembre de 2005. El Vicepresidente, Joaquín Segado Martínez

Una vez expuesto por el Vicepresidente el contenido de esta propuesta es sometida a votación de los presentes que la aprueban por unanimidad.

Se hace constar que la presente certificación se expide antes de la aprobación del Acta de la sesión de referencia, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación de aquélla.

Y para que conste y surta efectos donde proceda libro la presente en Cartagena, 13 de diciembre de 2005.—El Secretario.—V.º B.º, el Presidente.

—

Consejería de Trabajo y Política Social

5587 Resolución de 17-04-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas y Despachos. Exp. 12/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Oficinas y Despachos (Código de Convenio número 3001075) de ámbito Sector, y los Acuerdos suscritos con fecha 7-04-2006 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 Acuerdo de 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 17 de abril de 2006.—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 PARA OFICINAS Y DESPACHOS

AÑOS 2006-2008

Capítulo I. Ámbito de aplicación

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

Las normas de este Convenio regularán las relaciones laborales de todas las empresas del sector de Oficinas y Despachos, así como de otras actividades que hasta ahora se regían por este convenio.

Artículo 3.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores, que con carácter fijo o temporal, presten sus servicios en las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones que señala el artículo 1.º, párrafo 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

La duración de este Convenio se establece por tres años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al 1.º de enero de 2006.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

El presente Convenio podrá ser denunciado, por cualquiera de las partes legitimadas para ello, con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento del mismo o de prórroga en curso, en los términos que establece el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa, e incrementándose los conceptos de carácter económico, tanto salariales como extrasalariales, en el I.P.C. fijado por el I.N.E., con carácter nacional durante el año anterior más 0,50 puntos.

Artículo 6.- Efectos.

a) Las condiciones que se establecen en este Convenio, tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las Empresas comprendidas en su ámbito de aplicación, y forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de aplicación práctica serán, consideradas globalmente.

b) Las condiciones establecidas en él, podrán ser compensadas y absorbidas en su totalidad, con

cualquier tipo de mejora que vinieran satisfaciendo las Empresas con anterioridad, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por las disposiciones de carácter general de obligado cumplimiento, siempre que consideradas en su conjunto y en cómputo global superen a las aquí establecidas.

c) Asimismo se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las Empresas, al entrar en vigor este Convenio, así como de los derechos adquiridos por los trabajadores, que con carácter global excedan del mismo en conjunto y cómputo global.

Capítulo II. Jornada

Artículo 7.- Jornada.

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 1792.

Para aquellas empresas que lo viniesen realizando con anterioridad, podrán seguir aplicando, desde el 1 junio hasta el 30 de septiembre, el Régimen de Jornada Intensiva de 35 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año, su jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

Con independencia de lo previsto en el párrafo anterior, todas las empresas del sector, podrán establecer, de acuerdo con los Representantes de Personal o con los propios trabajadores, la «Jornada Irregular» durante el año, según sus necesidades, pudiendo realizarse jornadas de hasta diez horas diarias, estableciendo y pactando este horario a primero de año con los trabajadores, siempre y cuando en cómputo anual no se superen las horas fijadas en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores tendrán derecho a tres tardes libres y retribuidas, coincidentes con los días 24 y 31 de diciembre, y el Lunes de Pascua. En el supuesto de que alguno de estos días coincida con sábado o domingo se disfrutará la tarde laborable inmediatamente anterior.

Artículo 8.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, siempre que incluyan veintidós días laborables, retribuidas al salario real que cada trabajador venga disfrutando.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado; y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, en proporción igualmente al tiempo trabajado.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos.

Del periodo de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Si bien este periodo mínimo podrá ampliarse a 21 días siempre que exista mutuo acuerdo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por la Empresa y los Representantes de los trabajadores, o en su defecto por quienes estos designen; la distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada empresa, se programarán antes del 30 de marzo de cada año, haciéndose público en el tablón de anuncios, y procurándose atender a las necesidades y peticiones de los trabajadores, que irán rotando anualmente en el disfrute de sus vacaciones.

Artículo 9.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que se ha de realizar horas extraordinarias solamente en casos imprescindibles.

En todo caso podrá realizarse un máximo de ochenta horas extraordinarias al año, que podrán ser compensadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por horas de descanso retribuido equivalente a las horas trabajadas, o bien abonándose en metálico, a elección de la Empresa, con el recargo del 50% sobre la hora ordinaria. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Artículo 10.- Excedencia.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

1.- Forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, podrá ser ejercitada por aquellos trabajadores, que hayan sido designados o elegidos para un cargo público o elegidos para un cargo sindical de ámbito provincial o superior. El reingreso deberá ser solicitado, dentro de los tres meses siguientes al cese en el cargo que desempeñaba, y su reinserción será automática y en las mismas condiciones, profesionales y económicas que venía disfrutando en el momento de la excedencia.

2.- Voluntaria, que no dará derecho a la reserva del puesto de trabajo, y sólo podrá ser ejercitada por trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, y por un periodo no menor de dos años ni mayor de cinco. Este derecho no podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, hasta que hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. La solicitud de reingreso deberá ser presentada con un mes, como mínimo, de antelación a la terminación de la excedencia.

En aquellos casos de excedencia voluntaria, que no se ajuste a las condiciones establecidas en el apartado 2.º, se estará a lo previsto en el Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al

cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando la madre y el padre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho. En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

Artículo 11.- Maternidad.

La mujer trabajadora afecta a este Convenio, en estado de gestación o maternidad, tendrá los derechos reconocidos en la legislación vigente, Convenio 103 de O.I.T. relativo a protección de la maternidad (ratificado por España el 26 de mayo de 1965 B.O.E. 31 de agosto de 1966) y en concreto artículos 37.4 (reducción de jornada); 45.1 d) (causa de suspensión del contrato de trabajo); 46.3 (excedencia específica) y 48.4 (permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas ampliables a 18 en caso de parto múltiple) todos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día por nacimiento de nieto. Cuando con tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual, que se ampliará a dos días si el traslado se realiza en una localidad diferente a donde radica el domicilio del trabajador.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 de esta ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario que tuviera derecho en la Empresa.

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 13.- Promoción y Formación Profesional.

El trabajador tendrá derecho:

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

b) A la adaptación de la jornada laboral, en función de la organización en la Empresa, para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional respecto de su puesto de trabajo o a la concesión del permiso oportuno, con reserva del puesto de trabajo, para la asistencia de dichos cursos.

Artículo 14.- Reducción de jornada por motivos familiares

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de permisos de lactancia o reducción de jornada, previstos en el apartado anterior, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

Capítulo III. Retribuciones

Artículo 15.- Salario base.

Comprende la retribución que se estipula para la jornada normal de trabajo.

Para el año 2006, primer año de vigencia del Convenio, será el que figura en la Tabla de Salarios anexa. Para el año 2007, segundo año de vigencia del Convenio, el incremento salarial será el del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las tablas salariales de 2006 más un punto, siempre que ambos conceptos no superen el 5%. Y para el año 2008, tercer año de vigencia del Convenio, el incremento será el del I.P.C. nacional del año anterior, fijado por el I.N.E., a aplicar sobre las Tablas Salariales de 2007 más un punto, teniendo igualmente como límite por ambos conceptos del 5%.

Artículo 16.- Antigüedad.

Los trabajadores incorporados a las plantillas de las Empresas afectadas por este Convenio a partir de 1.º de enero de 1995, no devengarán el complemento salarial de Antigüedad.

Los ya pertenecientes a las plantillas con anterioridad a dicha fecha, mantendrán el derecho a percibir dicho complemento, a razón de trienios al 7% y respetándose siempre el tope máximo del 60% a los 25 años o más de antigüedad, en la cuantía del porcentaje que tuvieran perfeccionado por tal concepto el 31 de diciembre de 1997 aplicándose siempre sobre el salario vigente, en concepto de derecho adquirido «ad personam».

Artículo 17.- Gastos de locomoción.

Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2,a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», en la cuantía de 727,22 euros anuales para cada trabajador.

Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 66,11 euros al mes.

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 60,60 euros al mes.

Este Plus se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el Salario Base

Artículo 18.- Dietas y kilometraje.

Los trabajadores que, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se trasladen fuera de la localidad en la que radica su centro de trabajo, percibirán una dieta por importe de 30 euros/día (que comprende 14 € de comida y 13 € de cena y 3 € de desayuno), siendo el alojamiento por cuenta de la empresa.

Si los desplazamientos se realizasen en vehículo propio del trabajador, las empresas abonarán a los trabajadores 0,19 euros por cada kilómetro de desplazamiento. En caso de no utilizar vehículo propio, los gastos de locomoción serán por cuenta de la Empresa.

Aquellos trabajadores que teniendo un horario de jornada partida, con un intervalo de descanso entre turnos de hasta una hora, percibirán una dieta para comida de 9 euros por día.

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias, de treinta días de salario base más antigüedad, en su caso, que se harán efectivas de la siguiente forma:

- Paga extra de Verano, pagadera el 15 de julio.
- Paga extra de Navidad, pagadera el 20 de diciembre.
- Paga extra de Beneficios, pagadera la mitad el 15 de marzo y la otra mitad el 15 de septiembre.

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador. El personal que ingrese o cese en la empresa durante el transcurso del año, percibirá las citadas pagas extras en proporción al tiempo trabajado

Capítulo IV.- Condiciones laborales y sociales

Artículo 20.- Ascenso por desempeño de funciones.

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2.- Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar por la vía de Jurisdiccional.

3.- Cuando se desempeñen las funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría reconocida y la categoría de la función que efectivamente realiza.

4.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad operativa, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, con un máximo de seis meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 21.- Movilidad funcional.

Siempre que lo requieran los servicios de la Empresa, podrá adscribirse un trabajador para realizar tareas distintas de las que, en forma habitual, viniera prestando dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

Artículo 22.- Perfeccionamiento profesional.

Las partes firmantes reconocen que la formación profesional de los trabajadores del sector de Oficinas y Despachos constituye un objetivo prioritario y fundamental. Las Empresas, a este tenor, propiciarán, en la medida de sus posibilidades, la formación humana y profesional de sus trabajadores

Los trabajadores que justifiquen oficialmente, la comparecencia a estudios, de titulación oficial, que estén en el ámbito de perfeccionamiento de su labor profesional en la Empresa, recibirán una «Ayuda al Perfeccionamiento Profesional» por el importe de los gastos del mismo, con un tope máximo de 100 euros anuales, pagaderos en el siguiente mes de comienzo del curso en cuestión.

Artículo 23.- Contratos de duración determinada.

A tenor de lo previsto en el párrafo 1-b, del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la duración máxima del «Contrato de Duración Determinada», por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos a nueve meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si la duración del contrato inicial fuese inferior a la duración máxima indicada, se podrá realizar una sola prórroga hasta completar el periodo máximo.

Artículo 24.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba con sujeción a los límites de duración, que no podrán exceder de: seis meses para los titulados y tres meses para el resto.

Artículo 25.- Incapacidad temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad común o Accidente

sea o no laboral, percibirán, mientras dure dicha situación y con cargo a la Empresa, la diferencia existente entre el importe de las prestaciones de la Seguridad Social por tales contingencias y la retribución real que vinieran percibiendo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, a partir del primer día de baja y sin que pueda exceder de nueve meses.

En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la empresa, con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la empresa, a fin de comprobar el estado patológico del trabajador y su evolución.

La negativa del trabajador a pasar dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa, previstos en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 26.- Póliza de seguros.

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán la cantidad de 40,— euros a cada trabajador que haya suscrito una Póliza de Seguros, por Invalidez Permanente Absoluta, Gran Invalidez o Muerte derivada de Accidente, sea o no laboral, previa presentación del recibo correspondiente.

Artículo 27.- Jubilación obligatoria.

Los trabajadores, al cumplir la edad de sesenta y cinco años, o los que a la entrada en vigor de este Convenio la tuviesen cumplida, y siempre que reúnan los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, para tener derecho al percibo de la prestación por Jubilación, deberán jubilarse obligatoriamente, salvo acuerdo mutuo entre Empresa y Trabajador.

Artículo 28.- Preaviso.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso será de dos meses para el personal titulado, un mes para el personal técnico y administrativo, con excepción del Auxiliar Administrativo y de quince días para el Auxiliar administrativo y el resto de personal, debiendo comunicarlo por escrito a la Empresa, que vendrá obligada a acusar recibo del mismo al trabajador. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la pérdida de un día de retribución, por cada día que se ha dejado de preavisar.

La empresa vendrá obligada asimismo a abonar, al término de la relación laboral, la liquidación correspondiente dentro de los quince días siguientes a la finalización de la misma. El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de retribución por cada día de retraso en el pago, con el límite del periodo de prueba que cada categoría tenga establecido y siempre que se acredite la reclamación de dicho pago.

Capítulo V.- Derechos sindicales.

Artículo 29.- Derechos sindicales.

1.- Las empresas consideran a las centrales sindicales debidamente implantadas en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

2.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo a un trabajador a condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

3.- Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier forma a causa de afiliación o actividad sindical.

4.- A los representantes de los Trabajadores que participen en la Comisión negociadora del Convenio de Oficinas y Despachos y aquellos otros que formen parte de la Comisión Paritaria del mismo, se les facilitará su labor como negociadores y sus intervenciones como miembros del mencionado Comité Paritario, disfrutando de permiso remunerado.

En el supuesto de que alguno de los representantes que integran la Comisión Paritaria del Convenio, ostentase la condición de Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de ellos reconocido en el artículo 69, del R.D.L. 1/95, de 24 de marzo, no se verá afectado.

5.- En lo referente a los Representantes Sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

6.- Las empresas permitirán la cesión de horas entre los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa. Esta cesión se hará por escrito y con quince días de antelación al inicio de dicha cesión.»

Artículo 30.- Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo con más de diez trabajadores, éstos o sus representantes en dicho centro, tendrán derecho, previa petición, a la colocación de un tablón de anuncios, que deberá ser instalado por la empresa en el lugar que ésta designe, pero que resulte accesible a todos los empleados. En dicho tablón, previa comunicación a la empresa, se podrá insertar solamente comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional. La empresa únicamente podrá negar tal inserción si el contenido de la comunicación no responde a lo señalado en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI.- Comisión paritaria.

Artículo 31.- Comisión paritaria.

Para atender todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este Convenio, se constituye en este mismo momento la Comisión Paritaria, integrada por la Comisión Negociadora del Convenio, teniendo

por misión la de, entre otras cosas, vigilar el exacto cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene, así como las de Prevención de Riesgos Laborales vigentes sobre la materia.

Artículo 32.- Normas supletorias.

En tanto que por la Comisión Negociadora de este Convenio, no se redacte un nuevo Convenio Colectivo que sustituya a la derogada Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de 31 de octubre de 1972, se acuerda que todos los artículos existentes en la misma quedan incorporados al presente Convenio, en cuanto no se oponga a lo aquí aprobado.

Disposiciones adicionales:

Primera: Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, serán abonadas por las empresas en el plazo de tres meses a partir de la fecha de su publicación en el B.O.R.M.

Segunda: Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Tercera: Las partes firmantes se comprometen a reunirse a partir de octubre de 2006, para establecer las condiciones de trabajo que han de regir en el Sector, en materia de Clasificación Profesional y Régimen de Faltas y Sanciones.

Cuarta: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose

cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso –que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción.

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2006

Categorías Profesionales:	Salario Base.
GRUPO I.- PERSONAL TITULADO:	
Titulado Grado Superior	1.071,45 €
Titulado Grado Medio	931,71 €
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO:	
Jefes Superiores	931,71 €
Jefes de Primera	931,71 €
Jefe de Reporteros	820,31 €
Oficial de Primera	777,58 €
Oficial de Segunda-Visitadores	721,30 €
Auxiliares Administrativos	693,07 €
Telefonistas-Recepcionistas	693,07 €
Aspirantes de 16 y 17 años	544,84 €
GRUPO III.- PERSONAL TÉCNICO DE OFICINA:	
Jefes de Equipo	931,71 €
Programador de Máquinas	820,31 €
Jefes de Informática	931,71 €
Delineantes	721,30 €
GRUPO IV.- PERSONAL ESPECIALISTAS DE OFICINA	
Jefes de Máquinas	777,58 €
Operadores Tabuladores	721,30 €
Operadores Máquinas	721,30 €
Calcador-Perforista	721,30 €
GRUPO V.- PERSONAL SUBALTERNO.	
Conserje mayor	721,30 €
Conserje-Ordenanza	693,07 €
Limpiador/a	693,07 €
Botones 16 y 17 años	544,84 €
GRUPO VI.- OFICIOS VARIOS.	
Encargado	721,30 €
Oficiales-Conductores	721,30 €
Ayudantes-Operadores	693,07 €
Gastos Locomoción	727,22 €
Gastos Locomoción 11 meses	66,11 €
Gastos Locomoción 12 meses	60,60 €
Dietas: Día completo	30,00 €
Kilometraje	0,19 €

Consejería de Trabajo y Política Social

5588 Resolución de 17-04-2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz.- Exp. 13/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz (Código de Convenio número 3000572) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 13-01-2006 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 Acuerdo de 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 17 de abril de 2006.—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 entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz y su Personal Laboral

Texto del Convenio Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de La Cruz y su Personal Laboral

Capítulo 1. Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo que han de regir las relaciones laborales entre el Excmo. Ayuntamiento de Caravaca de la Cruz y su personal laboral.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

- Los procedentes de Convenios con el INEM
- Los que sean contratados con duración acumulada inferior a un año.

Artículo 2.- Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio se establece por dos años, desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31