

la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (B.O.R.M. de 28 de julio de 2006) establece que la Dirección General competente en materia de comedores escolares dictará, antes del inicio de cada curso escolar, las instrucciones para regular la gestión y el funcionamiento del servicio en el curso correspondiente, las cuales contemplarán el calendario y el horario de funcionamiento del servicio, los precios aplicables a los usuarios que no tengan derecho a gratuidad y cualesquiera otros aspectos que considere necesario regular en el marco de lo previsto en dicha Orden para mejorar la organización y el funcionamiento del servicio.

Esta posibilidad regulatoria permite ir ampliando de forma progresiva el calendario de funcionamiento de los comedores escolares para atender la demanda de las familias de que este servicio complementario coincida, en la mayor medida posible, con el periodo lectivo de cada curso escolar, así como contemplar otros aspectos que afectan de forma importante al propio funcionamiento del servicio.

En su virtud, esta Dirección General

Resuelve:

Aprobar las siguientes instrucciones sobre la gestión y el funcionamiento del servicio de comedor escolar para el curso 2007-08, que serán de obligado cumplimiento en todos los centros públicos de Educación Infantil (2.º ciclo), Educación Primaria y Educación Especial que dispongan de dicho servicio escolar complementario o del de residencia.

1.- Calendario de comedor escolar.

El calendario de funcionamiento del servicio de comedor en los centros de Educación Infantil (2.º ciclo), en los centros de Educación Primaria, así como en los centros de Educación Especial coincidirá con los días lectivos del periodo comprendido entre el día 17 de septiembre de 2007 hasta el día 20 de junio de 2008, ambos incluidos, conforme a lo previsto en la Resolución de la Dirección General de Enseñanzas de la Consejería de Educación y Cultura de 6 de junio de 2007, por la que se establece el periodo lectivo del curso 2007-08 (B.O.R.M. de 2 de julio de 2007).

2.- Horario de comedor escolar.

2.1.- Conforme a lo previsto en el artículo 6 de la Orden de 17 de julio de 2006, reguladora del servicio de comedor, el horario de dicho servicio en cada centro comprenderá desde la finalización de la última hora lectiva de la mañana hasta el inicio de la primera de la tarde, considerando horario de mañana y de tarde el anterior y posterior a la hora de la comida respectivamente.

2.2.- En los centros con jornada continua, el horario de comedor comprenderá desde la finalización del horario lectivo hasta el inicio de las actividades extraescolares programadas para la tarde, en su caso, sin que dicho horario pueda exceder en ningún caso las dos horas y treinta minutos, ni ser inferior a una hora.

2.3.- El horario de comedor para los alumnos internos en centros con residencia será el que establezca cada uno de estos centros.

3.- Precios aplicables a los usuarios.

Los alumnos usuarios del servicio que no tengan derecho a gratuidad conforme a lo establecido en la Orden reguladora deberán, con carácter general, abonar el precio unitario o precio del menú que haya resultado como precio de adjudicación del contrato a la empresa correspondiente.

En el caso de contratos prorrogados de un curso a otro, el precio a abonar será el precio resultante de la última revisión de precios que haya sido aprobada, conforme a lo previsto en los pliegos de cláusulas administrativas correspondiente.

4.- Nombramiento de Encargados del servicio de comedor.

4.1.- El nombramiento del Encargado del servicio de comedor escolar para el curso 2007-08 deberá ser comunicado por la Dirección de cada centro al Servicio de Promoción Educativa de esta Dirección General (fax n.º 968-375061) indicando el nombre, D.N.I. y el cargo o puesto de trabajo que desempeña en el centro la persona designada, así como la fecha en que vaya a iniciar el ejercicio de las funciones correspondientes. Dicha comunicación deberá efectuarse con una antelación mínima de cinco días hábiles a la fecha de efectos del nombramiento.

4.2.- La Dirección del centro deberá contar, antes de comunicar el nombramiento, con la aceptación por escrito de la persona designada y su compromiso de ejercer las funciones hasta el final del curso 2007-08.

5.- Efectos

La presente Resolución surtirá efectos desde el inicio del curso escolar 2007-08.

6.- Recursos

Contra la presente Resolución se podrá interponer recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación, Ciencia e Investigación en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Murcia, 27 de agosto de 2007.—El Director General de Promoción, Educativa e Innovación, Fernando Armario Sánchez.

Consejería de Empleo y Formación

11806 Resolución de 1 de agosto 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO.- Exp. 200744110024.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 (B.O.E. n.º 75, de 28 de marzo de 1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (B.O.E. n.º 135, de 6 de junio de 1981).

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Unión Sindical Región de Murcia de CC.OO. (Código de Convenio número 3002262) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 11 de julio de 2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia, a 1 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12 de junio de 2006), Pedro Juan González Serna.

V Convenio Colectivo de Comisiones Obreras Región de Murcia

Capítulo I

Disposiciones generales

Objeto: El presente Convenio tiene por objeto regular exclusivamente las relaciones laborales entre CC.OO. - Región de Murcia (CC.OO. RM) y el personal que en la misma presta sus servicios.

1. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en CC.OO. de la Región de Murcia mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su cometido.

Quedan excluidos: a) el personal con responsabilidad sindical por haber sido elegido en los órganos de dirección del sindicato; b) el personal liberado, cualquiera que sea su cometido; c) las prestaciones de los afiliados y afiliadas, miembros de Comités de empresa y Juntas de Personal, Delegados y Delegadas de Personal y sindicales, realizadas a título de colaboración con el sindicato, y, en general, todas las prestaciones de personas afiliadas excluidas de relación laboral conforme a lo previsto en el art. 44 de los Estatutos de la C.S. de CC.OO., de la que forma parte de CC.OO. de la Región de Murcia.

2. Ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todas las organizaciones que integran CC.OO. de la Región de Murcia y sus trabajadores y trabajadoras, con independencia de cual sea la organización que acuerde la contratación y cual sea el presupuesto con cargo al que se retribuya, y de que sus retribuciones sean con cargo al presupuesto de la Comisión Ejecutiva Regional, Federaciones Regionales y Sindicatos Regionales, que estén incluidas en el C.I.F. y n.º de patronal de CC.OO. RM.

3. Ámbito territorial.

El ámbito geográfico de este Convenio abarca a todo el territorio de la Región de Murcia y a todos los centros de trabajo de CC.OO. de la Región de Murcia.

4. Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2007 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2008, manteniéndose su contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

No obstante, las cláusulas del mismo que tengan una duración distinta prevalecerán sobre la duración general acordada.

Las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del Convenio siguiente con tres meses de antelación al vencimiento del anterior.

5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, siendo válida la denuncia si se hace con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. La denuncia se dirigirá a la otra parte, figurando por escrito aquellos puntos del Convenio objeto de negociación.

En caso de no ser denunciado se prorrogará automáticamente en todo su articulado, año tras año, salvo que medie denuncia al final de cualquiera de sus prórrogas, y excepto las condiciones económicas del Capítulo III que se incrementarán en igual porcentaje que el incremento experimentado el IPC del año anterior, más 1 punto.

6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

7. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que individualmente y antes de la firma de este Convenio, pueda venir disfrutando el personal afectado por este Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en este convenio,

8. Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo II

9. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la organización y de los órganos del sindicato de los que funcionalmente dependen los trabajadores y trabajadoras a quienes afecta este convenio, y se llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal. Las facultades de organización serán ejercidas, en todo caso, dentro del respeto a los derechos de las personas trabajadoras. La facultad de organización y control del trabajo va

dirigida al incremento y mejora del servicio que se presta a los trabajadores y trabajadoras en general y a los afiliados y afiliadas del sindicato en particular, así como a las organizaciones de las que funcionalmente depende el personal asalariado del sindicato.

Los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras participarán en la organización y control de su actividad laboral de conformidad con la legislación vigente y en la forma pactada en este convenio.

10. Jornada.

Se establece una jornada de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. La jornada, a efectos de cómputo anual, queda fijada en 1.550 horas. Se entenderá realizada la jornada, sin derecho a descuento o compensación, cuando se realicen entre 1.540 horas y 1.560 horas.

Con carácter general, la jornada de trabajo se distribuirá en horario de mañana y tarde de lunes a jueves, y los viernes por la mañana. En el período de jornada continuada, comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, se realizará jornada de mañana. Esta jornada continuada se podrá acordar siempre que estén cubiertos los servicios con un trabajador o trabajadora, entendiéndose por servicios los siguientes: sedes territoriales del sindicato, federaciones, asesoría jurídica, CITE y personal administrativo de la sede de calle Corbalán.

Durante el mes de agosto, se realizará jornada laboral continuada. Asimismo en Murcia se realizará ésta en la segunda quincena de julio, Semana Santa y Fiestas de Primavera, así como en las fiestas locales de las otras localidades.

Por departamentos, Secretarías, Servicios o locales, se podrá acordar con el personal adscrito a los mismos un horario de trabajo distinto del establecido con carácter general, respetando en todo caso el límite de la jornada anual de referencia. A tal efecto, se podrán incorporar medidas de control de presencia para garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada de trabajo.

En el turno de la mañana el tiempo del "bocadillo" será considerado como jornada efectiva de trabajo, con duración de 20 minutos y siempre que se realice dentro de una jornada en la que medien cuatro horas continuas de trabajo.

Cuando se realicen horas extraordinarias, las mismas se compensarán con descanso a razón de 1'75 horas por cada hora extra realizada, no pudiendo ser acumulado al período de vacaciones, y agrupándolas de tal forma que se descansen en jornadas completas. En ningún caso se abonarán horas extras.

Anualmente, en los tres primeros meses del año, los/las representantes del sindicato y de los trabajadores y trabajadoras que en el mismo prestan servicios elaborarán el cuadro horario anual, fijando los puentes, calendario de vacaciones y cuanto incida en la jornada de trabajo.

Con relación a los puentes, cada persona de la plantilla disfrutará el 50% de los mismos en periodos de un año.

Con el fin de no provocar alteraciones en el calendario laboral pactado, todos los cambios relativos a jornada y vacaciones tendrán efecto a 1 de enero de 2008.

11. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio disfrutarán de 27 días laborables de vacaciones. De ellos, 23 días se tomarán preferentemente en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y los otros 4 el resto del año, no pudiéndose acumular estos últimos a los primeros. En caso de que un trabajador o una trabajadora quiera disfrutar las vacaciones en un período distinto al establecido con carácter general, deberá comunicarlo previamente a la dirección del sindicato.

El calendario de vacaciones se establecerá, entre el sindicato y los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, durante los 3 primeros meses del año y deberá ser conocido, por cada trabajador, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del disfrute de las mismas.

Se respetarán, en cualquier caso, los posibles acuerdos que en cada Sección o Área de trabajo tengan establecidos.

La retribución de las vacaciones será a salario real.

12. Permisos y licencias.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que a continuación se exponen:

a) Durante 18 días en los casos de matrimonio, o parejas de hecho con convivencia reconocida.

b) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos e hijas o por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos de desplazamiento a otras provincias, estos se aumentarán en dos días más.

c) Un día por matrimonio de hijos, hijas o padre/madres, siempre que la boda se realice en día laboral, así como en los casos de fallecimiento de parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cinco días al año, no retribuidos, para asuntos propios, que se podrán disfrutar a elección del/la trabajador/a, avisando con una semana de antelación a la dirección del sindicato, salvo dentro del período vacaciones.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica y para concurrir a exámenes, con posterior justificación.

f) Dos días en caso de cambio de domicilio.

g) Por el tiempo necesario para asistir a clase de preparación al parto.

El/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta 6 meses, siendo necesario para ello:

1.- Tener 3 años de antigüedad como asalariado/a del sindicato.

2.- Comunicarlo al sindicato con dos meses de antelación.

3.- No haber disfrutado de un permiso de estas características durante los dos años anteriores a su solicitud.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente al respecto.

13. Excedencias.

El personal afectado por este Convenio podrá solicitar el pase a la situación de excedencia de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

14. Movilidad funcional y geográfica.

Si por necesidades organizativas se tuviese que producir la movilidad funcional o geográfica de cualquier trabajador/a, se procurará el acuerdo con los mismos, previa comunicación a los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras; en los casos de no acuerdo se aplicará la legislación vigente.

15. Hora maternal.

Una hora, distribuida a elección del trabajador/a y hasta que el hijo o la hija tenga un año.

Capítulo III

16. Retribuciones.

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

Revisión Salarial.- Para el caso de que el IPC real al 31 de Diciembre de los años 2007 y 2008 supere el 3'5%, se establece una cláusula de revisión salarial por la que las retribuciones se incrementarán a todo el personal con efectos del 1 de enero de cada uno de los años en el exceso. Esta revisión afectará al Sueldo Base y complementos, excluido el complemento de antigüedad.

Para el personal de los Servicios Jurídicos se establecen las siguientes retribuciones:

- **Productividad.** Se abonará el 9'5% de los ingresos obtenidos en los Servicios Jurídicos, liquidables cuatrimestralmente, y que se distribuirán de la siguiente forma:

- **Personal Técnico:** recibirán el 8% de los ingresos de los Servicios Jurídicos, el 50% proporcionalmente a los ingresos que cada técnico/a genere, y el otro 50% de forma lineal entre todo el personal técnico.

- **Personal Administrativo:** recibirán el 1'5% de los ingresos, distribuidos linealmente.

- **Suplidos.** Se Abonan los gastos de colegiación obligatoria de la siguiente manera:

- **Abono de los recibos correspondientes ó alternativamente** 25 € mensuales para el personal Técnico de grado medio y de 32 € para el personal Técnico de grado superior, a elección del/la profesional correspondiente.

- **Para el personal técnico con obligación de pagar la mutualidad (a extinguir), igualmente se abonarán los recibos correspondientes, o, alternativamente, 73 € mensuales por trienio, con un máximo de 4 trienios, es decir 292 € mensuales. Esta cantidad compensa también los gastos de colegiación.**

- **Dedicación Exclusiva.** Con la finalidad de cumplir el compromiso de abonar a los letrados y a las letradas su dedicación exclusiva siempre y cuando se dediquen de forma exclusiva al servicio del sindicato, la empresa se compromete a abonar un complemento mensual por dicha exclusividad de 200 euros que se comenzarán a abonar en el mes siguiente en el que el letrado o letrada firme su compromiso.

Definición de dedicación exclusiva.- Dicha condición la adquirirá personalmente el/la letrado/a y significará la obligación de hacerse cargo de cuantos procesos sean laborales, penales, civiles o contenciosos administrativos derivados de los procedimientos laborales que se sigan por parte de la Asesoría Jurídica. El/la letrado/a se compromete a no tramitar ningún tipo de asunto que no sea controlado y gestionado por la Asesoría Jurídica del Sindicato. Cualquier actividad que pueda llevar el/la letrado/a, incluido el asesoramiento jurídico fuera de la Asesoría, se entenderá como una vulneración de la buena fe contractual.

En el caso de personas con título de Graduado Social este complemento será el 75% de lo indicado para los/las letrados/as en relación con la cantidad anterior, definiéndose en este caso la dedicación exclusiva como su compromiso a colaborar en los procesos anteriormente citados.

17. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el anexo 3 para cada una de las categorías, para los años 2007 y 2008. En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2007 superase el 3'5%, la tabla de 2008 resultará de la aplicación del diferencial existente con la tabla salarial de 2007, a la cual se realizará un incremento del 3'5%.

18. Pagas extraordinarias.

El personal afectado por el Convenio percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de salario base, complementos y antigüedad. Estas pagas se harán efectivas entre el 15 y el 20 de diciembre y entre el 15 y el 20 de junio. Las mismas no sufrirán descuentos en los casos de IT derivada de cualquier causa.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional con arreglo al tiempo trabajado, tomándose la fracción de mes como mes completo. El cómputo de las pagas será anual.

19. Antigüedad.

El complemento de antigüedad consistirá en trienios al valor establecido en el Anexo IV, con el tope máximo de 9 trienios.

20. Dietas y desplazamientos.

Todos los trabajadores/as que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tengan que realizar un desplazamiento al efecto, percibirán la cantidad de 0,19 €/kilómetro, o la cantidad que con carácter general actualice el Sindicato para sus liberados/as en concepto de kilometraje cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio y el importe del billete cuando se realice con otro medio de locomoción.

Cuando el desplazamiento se realice a población distinta de la habitual del trabajo y se tenga que pernoctar o realizar cualquier comida fuera de su domicilio, además del importe del kilometraje o billete, se percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

- Por dieta completa: 25,00 €.
- Por comida: 13,00 €.
- Por cena: 11,00 €.
- Por pernoctar: 35,00 €, o el importe de la factura.

21. Complementos.

A iniciativa de la dirección podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Capítulo IV

22. Ayuda escolar.

Todos/as los/as trabajadores/as con hijos/as en edad escolar percibirán durante los años 2007 y 2008 una ayuda escolar anual de 100 € para 2007 y de 105 € para el 2008 por cada hijo/a menor de 21 años con la debida acreditación oficial de los estudios en los que se haya matriculado.

23. Fondo social.

Se constituye un fondo social de 3.000 €, no acumulable a ejercicios posteriores en caso de no utilizarse, para atender las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras que sufran algún problema familiar grave, gastos médicos no incluidos en la Seguridad Social, etcétera.

Dicho Fondo se regulará mediante un acuerdo expreso, que deberá desarrollar la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo en el plazo de 6 meses desde la firma del convenio, y que en su estructura atenderá a la fijación de tramos de ayuda en función de la naturaleza del hecho a atender, así como una limitación genérica de que ninguna ayuda sea superior al 25% del total del fondo establecido.

24. Categorías profesionales.

Las Categorías y Grupos profesionales serán los establecidos en el Anexo 1. En el caso de proceder a contrataciones con categoría no relacionada en el anexo por la naturaleza de nuevos programas o servicios, se asignará a la categoría correspondiente uno de los niveles que figuran en dicho Anexo, teniendo como referencia los grupos y niveles actualmente establecidos.

A la fecha de firma del Convenio Colectivo, los trabajadores y las trabajadoras que se encuadran en la categoría profesional de Visitadores/as de Empresas pasarán al nivel 4, y en 2008 se homologarán al nivel 5.

En el plazo de seis meses desde la firma de este convenio las partes firmantes del mismo se comprometen al estudio y elaboración de un nomenclátor de categorías y funciones de las mismas, con especificación de sus funciones, así como de los mecanismos de promoción

interna y de contratación. Tales acuerdos se incorporarán a este convenio como parte del mismo y con su misma eficacia, respetando las ya existentes y reconocidas a los trabajadores y trabajadoras que actualmente prestan sus servicios. En tanto se alcanza dicho acuerdo, los/las Representantes Legales de los Trabajadores y las trabajadoras recibirán información puntualmente de los procesos de contratación que se realicen con anterioridad a su inicio.

25. Promoción Profesional.

A partir de 2008, todos los trabajadores/as que alcancen cinco trienios de antigüedad y acrediten, en los tres años anteriores, formación relacionada con sus funciones definidas en el perfil de puesto de trabajo por un mínimo de 90 horas, ascenderán al nivel salarial inmediatamente superior. Ello no supondrá cambio de categoría ni de funciones. Quienes no acrediten dicha formación sólo promocionarán de nivel salarial cuando cumplan dicho requisito, para lo que la empresa facilitará la consecución de dicha formación.

Con carácter transitorio, aquellos trabajadores que en 2007 ya posean una antigüedad igual o superior a 6 trienios, promocionarán al nivel salarial superior. En caso de no poseer la formación acreditada exigida, se facilitará que se adquiera entre 2007 y 2008.

26. Jubilaciones anticipadas.

A los/las trabajadores/as que con más de 13 años de antigüedad en el sindicato que causen baja como asalariados/as del mismo por jubilación anticipada, se les abonará por una sola vez, las mensualidades que se detallan a continuación y según edad, y antigüedad:

Edad	Años de antigüedad			
	13	18	23	28
Mensualidades				
55	13	14	15	16
57	12	13	14	15
59	11	12	13	14
60	10	11	12	13
61	9	10	11	12
62	8	9	10	11
63	6	7	8	9
64	3	4	5	6

El importe de cada mensualidad será el que se determine en la base reguladora correspondiente. A los efectos de antigüedad se tomará el tiempo que realmente lleve el/la trabajador/a al servicio del sindicato. En los casos en que se tenga la edad pero la antigüedad sea intermedia en uno u otro tramo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

27. Póliza colectiva de seguros por muerte o invalidez.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as para que, en caso de muerte o invalidez permanente derivada de accidente los mismos o sus beneficiarios/as, perciban una indemnización de 24.040 € en los casos de muerte ó de 18.030 € en los casos de invalidez.

Un mes posterior a la firma del Convenio el sindicato entregará a los/las representantes de sus trabajadores y trabajadoras copia de la póliza suscrita.

En el caso de que el sindicato no asegure los conceptos y cantidades previstos en el presente artículo, responderá directamente ante sus trabajadores/as de todas las cantidades previstas como indemnización para las contingencias señaladas.

28. Baja por IT.

En los casos de IT, por cualquier causa, el/la trabajador/a percibirá, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica por curación o agotamiento del periodo máximo de IT el 100 por 100 de la retribución que de acuerdo con el Convenio le pudiera corresponder en cada momento.

29. Vigilancia de la salud.

Durante la vigencia de este convenio se elaborará por la Comisión Mixta los programas de vigilancia de la Salud, incluyendo: el tratamiento de los riesgos específicos, los genéricos, y el tipo de reconocimiento médico, teniendo en cuenta factores como los relacionados con el sexo, el tipo de contrato, el puesto de trabajo, la carga de trabajo, etcétera.

30. Formación.

Con el objetivo de que todas las personas trabajadoras adquieran los conocimientos necesarios para actualizarse en sus funciones profesionales y poder desempeñar cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, el sindicato se compromete a facilitar los medios necesarios (tanto económicos como materiales) para que anualmente cada persona que trabaje en CC.OO. Región de Murcia asista a un curso o cursos de formación, de acuerdo con el plan de formación que anualmente se acuerde entre los/las representantes del sindicato y de sus trabajadores/as.

Dichos cursos serán a cargo del sindicato dentro del presupuesto que anualmente se acuerde.

31. Empleo.

En caso de que fuese necesario aplicar medidas tendentes a la reducción de plantilla, se planteará con carácter previo a la representación sindical, al objeto de estudiar posibles medidas alternativas a las mismas.

32. Anticipos.

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar a la empresa préstamos, a reintegrar sin intereses en el plazo máximo de un año, y sin que en ningún momento el importe total de los préstamos concedidos al conjunto de solicitantes supere la cantidad de 12.000 €, y con un tope máximo por persona de 1.500 €.

Capítulo V

33. Garantías sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de discriminación por razón de su opción sindical o política, pudiendo expresar con libertad sus opiniones, así como distribuir publicaciones de interés sindical laboral o social.

Además del/la Delegado/a de Personal o miembros de Comité que como representantes con carácter unitario corresponda, los afiliados/as a CC.OO. gozan del derecho a nombrar un Delegado o Delegada sindical con las funciones y garantías que la ley le atribuye.

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras dispondrá individualmente de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas.

Las horas empleadas en la negociación del Convenio o en reuniones de la Comisión Paritaria no irán a cargo del crédito horario.

La representación de los/las trabajadores/as dispondrá de los tabloneros de anuncios necesarios, provistos de cierre y cristalera cada uno de ellos, para poder insertar documentación de interés para quienes representan.

A la representación de los/las trabajadores/as se le hará entrega de una copia básica de cada contrato, así como de los TC-2 de cada mes.

Los trabajadores y las trabajadoras dispondrán de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral para la realización de Asambleas, de acuerdo con lo que determina el artículo 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente al respecto.

34. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 2 representantes de los/las trabajadores/as de entre quienes son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes del sindicato, cuya misión será:

a) Interpretación del presente Convenio y vigilancia en el cumplimiento del mismo, durante todo el periodo de vigencia y hasta tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio.

b) Las demás que específicamente se les atribuye en este convenio y, en especial, la solución de conflictos individuales con carácter previo a la interposición de demanda ante el Juzgado de lo Social.

La Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento de funcionamiento.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establece y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las personas asistentes, siendo vinculantes a ambas partes y para quienes acudan a la misma.

Las actas, dando fe de lo tratado serán firmadas por quien ejerza la Presidencia y las personas asistentes a la reunión.

La Comisión Paritaria estará constituida por los/las Representantes Legales de los Trabajadores y las Trabajadoras y por igual número de personas en representación de CC.OO. de la Región de Murcia.

35. Solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Con carácter voluntario, en los casos de reclamaciones o conflictos individuales, previo a la interposición de cualquier demanda ante los Juzgados y Tribunales de lo Social, será requisito necesario la interposición de una papeleta de conciliación, mediación o arbitraje ante la Comisión Paritaria prevista en este convenio, que deberá ser registrada en el registro general de CC.OO.-RM.

La Comisión Paritaria deberá citar a las partes a una conciliación dentro de un plazo no superior a una semana.

Asimismo, 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, trabajadoras y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VI

36. Faltas y sanciones.

Se estará a lo indicado en el Anexo II del presente Convenio.

Anexo I.- Categorías y niveles.

Grupos y categorías	Nivel salarial
Grupo de Personal Técnico	
Técnico/a Superior A	12
Técnico/a Superior B	11
Técnico/a Superior C	10
Técnico/a de Grado Medio A	10
Técnico/a de Grado Medio B	9
Técnico/a de Grado Medio C	8
Técnico/a Administrativo	7
Asesor/a Laboral	6
Grupo de Personal Administrativo	
Jefe/a de Sección	6
Oficial/a 1.º	5
Oficial/a 2.º	4
Auxiliar Administrativo/a	3
Auxiliar	2
Grupo de Personal de Servicios Varios	
Especialista de Máquinas	3
Agente Electoral	3
Visitador/a de Empresas	3
Peón/a	1
Portero/a-Vigilante	2
Limpiador/a	1

Anexo II - Faltas y sanciones.

Artículo 1.º. Faltas y sanciones.

La dirección del sindicato podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/las trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección del sindicato serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 2.º. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia o trascendencia, así como al factor humano del/la trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3.º. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al/la trabajador/a, haciendo constar la fecha en que se cometió y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado. En la notificación se

hará constar la sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento según proceda, observándose en todo caso lo dispuesto en el art. 64.1.7 del E.T. y en el art. 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Para la imposición de cualquier sanción, salvo las de amonestación, será necesario la incoación de un expediente disciplinario acordado por el órgano del que funcionalmente dependa el/la trabajador/a, o en su defecto, por la Comisión Ejecutiva Regional.

La apertura del expediente deberá comunicarse por escrito a la persona interesada y a los/las representantes de los trabajadores y las trabajadoras, así como a la organización de la que funcionalmente dependa el/la trabajador/a, o a la Comisión Ejecutiva Regional. El órgano que proponga la sanción nombrará a una persona instructora y a quien ejerza como secretario/a para la tramitación del expediente. Las personas interesadas podrán intervenir en cuantas pruebas se realicen para el esclarecimiento de los hechos imputados. La duración del mencionado expediente no podrá exceder de 15 días hábiles. Por el órgano instructor se elevará a la Comisión Ejecutiva Regional la propuesta de sanción que proceda, de acuerdo con el presente Convenio Colectivo. Serán nulas las sanciones por faltas graves o muy graves impuestas sin observar el procedimiento sancionador aquí expuesto.

Artículo 4.º. Faltas leves.

Serán faltas leves:

- a) La falta de puntualidad, de hasta 5 días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro de un mes.
- 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) No comunicar al Sindicato cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias del Sindicato, siempre que no sean en presencia del público.

Artículo 5.º. Faltas graves.

Serán faltas graves:

- a) Más de 3 faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, cometidas en el periodo de un mes.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) El enfrentamiento con los compañeros y/o las compañeras de trabajo en presencia del público. Y que trascienda a éste.
- d) La negligencia o descuido en el trabajo, cuando por cualquier causa se cause un perjuicio grave.
- e) La reincidencia en faltas leves en más de tres ocasiones durante un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado amonestación.
- f) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de sus superiores en cualquier materia de servicio, siempre que éstas no fueran contrarias al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad del/la trabajador/a, tales como las especificadas en el art. 95-10 del E.T.

g) No atender con la corrección y diligencia debida a las personas afiliadas al sindicato así como a los/las trabajadores/as que acudan a nuestras dependencias para recabar nuestros servicios, siempre que dicha conducta se derive un especial perjuicio para la empresa.

Artículo 6.º. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo durante más de 5 días al mes sin causa justificada.

b) El robo, hurto o malversación cometido dentro de la empresa.

c) La reiteración en la simulación de enfermedad o accidente alegada para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal, cuando en situación de IT realiza trabajo de cualquier tipo por cuenta ajena.

d) La reincidencia en falta grave en más de tres ocasiones durante un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza siempre que haya mediado sanción.

e) Dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con el sindicato.

f) Los malos tratos de palabra u obra a las personas que ejercen jefaturas, o compañeros/as de trabajo, siempre que se realicen dentro de la actividad laboral.

g) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en gestiones encomendadas por las personas que ejercen jefaturas.

h) La inutilización y destrozo de máquinas, aparatos o instalaciones del sindicato.

i) La utilización y uso de los datos personales de cualquier persona afiliada para fines distintos a los previstos.

j) Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal de carácter sexual, si tal conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 7.º. Sanciones.

Las sanciones que las organizaciones puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

Faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso de categoría.

Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para el ascenso de categoría.

c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el menor o mayor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional, la repercusión del hecho para los demás trabajadores, trabajadoras y en la actividad del Sindicato.

En la materia de prescripción, se estará en lo dispuesto en el E.T.

Artículo 8.º. Relación laboral.

A todos los efectos derivados de la relación laboral, el personal dependerá jerárquicamente de quien ejerza la jefatura de personal del Sindicato, en este caso de la persona responsable de la Secretaría de Organización, y si hubiera personal adscrito a alguna dependencia, será el/la responsable de ésta su inmediato/a superior.

Anexo III. Tabla Salarial.

Año 2007			
Nivel	€ Mes	€ Año	Valor Trienio
1	1.082,00	15.148,00	45,20
2	1.124,00	15.736,00	46,95
3	1.175,00	16.450,00	49,10
4	1.217,00	17.038,00	50,80
5	1.268,00	17.752,00	52,95
6	1.318,00	18.452,00	55,05
7	1.370,00	19.180,00	57,20
8	1.420,00	19.880,00	58,25
9	1.472,00	20.608,00	58,25
10	1.524,00	21.336,00	61,50
11	1.597,00	22.358,00	64,80
12	1.738,00	24.332,00	70,70

Consejería de Empleo y Formación.

11807 Resolución de 2-08-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas.- Exp. 200744110025.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de empleados de fincas urbanas (Código de Convenio número 3000445) de ámbito Sector, suscrito con