

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

4568 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

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

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de convenio colectivo, con número de expediente 30/01/0220/2022; denominado Comisiones Obreras de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30002262011997; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/06/2022 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 17 de agosto de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

IX Convenio colectivo de trabajo de Comisiones Obreras de la Región de Murcia

Partes concertantes:

El presente convenio se concierta entre CCOO Región de Murcia, representada por María Jesús Gómez Ramos, Victoriano Jesús Romera Mateos y María Dolores González Martínez y por parte de las personas trabajadoras los Delegadas-o de personal Julia Palacios Cervilla, Carmen Ruiz Arjona, Antonio Zamora Pastor, María Jesús Esparcia Ortega y Diego Guil Espina.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Objeto: El presente Convenio tiene por objeto regular exclusivamente las relaciones entre Comisiones Obreras de la Región de Murcia (en lo sucesivo CCOO RM) y el personal asalariado que en la misma presta sus servicios.

1.- Ámbito personal

El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en CCOO RM, mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su cometido, quedando excluidos de su aplicación:

- a) El personal con responsabilidad sindical, por haberse elegido en los órganos de dirección del Sindicato.
- b) El personal con liberación, cualquiera que sea su cometido.
- c) Las prestaciones de las personas afiliadas, Miembros de Comité 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 prevenido en el artículo 44 de los Estatutos de la C.S. de CCOO, de la que forma parte CCOO RM.

2.- Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todas las organizaciones que integran CCOO RM y sus trabajadores y trabajadoras, con independencia de cuál sea la organización que acuerde la contratación o federaciones regionales con CIF distinto de CCOO RM que carezcan de convenio colectivo propio de aplicación en sus respectivas Federaciones Estatales.

3.- Ámbito territorial

El ámbito geográfico de este Convenio abarca a todo el territorio de la Región de Murcia y a todos los centros o lugares de trabajo de CCOO RM, en los que la parte social representa a las personas trabajadoras.

4.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, iniciando sus efectos el 01/01/2022 al 31/12/2025, 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 convenida.

Las partes se comprometen a Iniciar las negociaciones del Convenio siguiente con dos 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 nueva negociación. De no concretarse los puntos objeto de negociación, se entenderá que la denuncia afecta a la totalidad del articulado del Convenio y sus Anexos.

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, excepto las condiciones económicas del Capítulo IV, que se incrementarán en la cuantía que las partes negociadoras determinen.

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 del presente Convenio, pudiera venir disfrutando el personal afectado por el presente Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en el mismo.

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

Organización del trabajo, jornada, vacaciones, permisos y licencias

9.- Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo y distribución horaria, asignación de funciones y de movilidad interna que no suponga traslado de residencia son facultades de la organización y de los/las responsables sindicales de quienes funcionalmente dependan los trabajadores y trabajadoras, llevándose a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos, siendo esta facultad ejercida dentro del respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

La facultad de organización y control del trabajo debe dirigirse a la mejora del servicio externo que se presta a las personas trabajadoras en general y afiliadas a CCOO en particular, así como a las estructuras internas de las que funcionalmente depende el personal asalariado.

La Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores participarán en la organización de la actividad laboral, de conformidad con la legislación vigente, así como en lo regulado en el presente Convenio,

A todos los efectos derivados de la relación laboral, el personal asalariado de CCOO RM dependerá jerárquicamente del/de la Secretario/a de Organización y, funcionalmente, de los/las responsables de los Servicios, Dependencias y Departamentos en que se estructura el Sindicato quienes serán sus inmediatos/ as superiores.

10.- Movilidad funcional y geográfica

Si por necesidades organizativas se tuviese que producir movilidad funcional y/o geográfica, de cualquier persona trabajadora, se procurará el acuerdo

con ella, previa comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras. En los casos donde no se produzca acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

11.- Jornada de trabajo

11.1.- Jornada ordinaria

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 1.550 horas anuales, distribuidas de lunes a viernes.

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, salvo que el contrato de trabajo firmado por el trabajador o trabajadora, establezca un horario y jornada distinta, dentro de la jornada establecida en el párrafo 11.1, y en todo caso siempre se mantendrá la observancia de la legislación en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El control de la jornada de trabajo se realizará mediante el sistema de control de acceso y salida establecido por el sindicato, cuyo protocolo de utilización será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores

11.2.- Horario flexible

Aquellas personas trabajadoras de CCOO RM que voluntariamente decidan flexibilizar su jornada en media hora a la entrada y salida, para el cumplimiento de la jornada anual, respetando en todo caso el horario de permanencia fija que en cada caso determine el calendario laboral, lo podrán efectuar siempre que el servicio lo permita y de acuerdo con su responsable.

Así mismo, se podrán recuperar las horas no compensadas trimestralmente, en el margen de flexibilidad y también en aquellas tardes dentro de la jornada, en las que no sea obligatorio asistir y de acuerdo con su responsable, según el método de control de horario establecido por el sindicato.

11.3.- Jornada continuada

Con carácter general se establece un período de jornada continuada, comprendida entre el 16 de junio y el 15 de julio y del 1 al 15 de septiembre, para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los locales del sindicato con apertura en horario de mañana y tarde, y siempre que se garantice la atención en los diferentes departamentos en la jornada establecida en el calendario laboral como jornada de permanencia fija.

También con carácter general, se establece que desde el 16 de Julio al 31 de agosto, semana santa, fiestas de primavera, fiestas locales y Navidad se establece la jornada continuada como único horario válido.

11.4.- Tiempo de descanso

En el turno de mañana se establece un tiempo de bocadillo que será considerado como jornada efectiva de trabajo, con duración de 20 minutos, registrado según el método de control horario, siempre que se realice en una jornada en la que medien, al menos, cuatro horas continuas de trabajo.

Los distintos servicios, departamentos, dependencias y sedes del sindicato, arbitrarán un turno para el bocadillo entre el personal adscrito a los mismos que permita mantener los servicios atendidos.

11.5.- Calendario laboral

La Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección del Sindicato elaborarán, en el primer trimestre de cada año, el calendario laboral anual de ese

año, fijando en el mismo los puentes, vacaciones, jornada de trabajo, jornada continuada y cuantas incidencias incidan en la jornada de trabajo.

11.6.- Horas extraordinarias

Ambas partes establecen que no está permitida la realización de horas extras con carácter general.

En casos excepcionales, cuando se realicen horas extraordinarias, las mismas se compensarán exclusivamente, con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extra realizada. Las horas de descanso resultantes se agruparán en jornadas* completas de ser éstas superior a la jornada ordinaria diaria, no pudiendo acumularse al período vacacional o puentes, salvo acuerdo puntual entre dirección y trabajadores/as.

12.- Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutarán de 28 días laborables de vacaciones (entre los cuales estarán el 24 y 31 de diciembre si no coinciden en fin de semana), o de 27 días laborales si éstos coincidieran en fin de semana, por año completo trabajado. De ellos, 22 ó 23 días se tomarán en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, y si es posible preferentemente en el mes de agosto de manera continuada, salvo acuerdo puntual entre dirección y trabajadores/as.

Los 4 ó 5 días restantes se disfrutarán a lo largo de todo el año, de una sola vez, no pudiendo acumular estos días a los anteriores, ni a los puentes.

En el caso de querer disfrutar las vacaciones en periodos y fechas distintas al establecido con carácter general, el trabajador/a lo solicitará, previa consulta, a la persona responsable de su departamento, quien lo trasladará a la Secretaría de Organización, siendo posible si el servicio lo permite.

La retribución de las vacaciones se realizará conforme al salario que se perciba en el mes anterior al inicio del periodo vacacional.

13.- Puentes

Cada trabajador y trabajadora de la plantilla disfrutará del 50% de los puentes, que vengan establecidos en el calendario laboral para cada año.

Cuando en un año el número de puentes sea impar, se habilitará un lunes o viernes, otorgándosele la consideración de puente, determinando las fechas efectivas de disfrute entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección del Sindicato, a la hora de establecer el Calendario Laboral de cada año.

Los puentes no tienen la consideración de vacaciones, permisos ni licencias retribuidas siendo, por tanto, días laborables y recuperables. El derecho a su disfrute viene vinculado a su recuperación horaria distribuido a lo largo del año incluyéndose dentro del cumplimiento de las 1.550 horas efectivas de trabajo pactadas en el presente convenio.

14.- Permisos y licencias

14.1.- Permisos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y los motivos que a continuación se exponen:

a) Durante 18 días naturales en los casos de matrimonio o inscripción en registro como pareja de hecho y convivencia reconocida.

b) 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija, accidente o enfermedad grave con hospitalización, fallecimiento de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, así como pareja de hecho inscrita en registro público o convivencia reconocida. En el supuesto de que se requiera desplazamiento a otras provincias, se amplía este permiso en 2 días.

Este permiso que con carácter general se disfrutará en el momento del hecho causante, puede retrasarse en función de las necesidades personales previa comunicación a la persona responsable. En el caso de que la persona trabajadora precise el disfrute de la misma fuera de la norma general se negociará con la dirección.

c) 2 días por intervención quirúrgica, sin hospitalización, de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que se requiera desplazamiento a otras provincias, se amplía este permiso en 2 días.

d) 1 días por asistencia a contrato matrimonial de hijos o hijas, padre o madre, siempre que esta se realice en día laborable, así como en los casos de fallecimiento de familiar de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica ambulatoria, incluido el acompañamiento a hijo o hija menor de 16 años, y a familiares hasta el 1.º grado, así como asistencia a clases de preparación al parto, con posterior justificación de todos los extremos.

f) 2 días naturales por cambio de domicilio.

g) Por el tiempo necesario en los casos de concurrir a exámenes, y obtención de títulos oficiales, con posterior justificación.

14.2.- Lactancia

Previa comunicación a la dirección, durante los doce primeros meses de vida del nacido o nacida, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo que se podrá fraccionar en dos períodos de 30 minutos a la entrada y salida. Así mismo podrán acumular este derecho en días completos.

14.3.- Licencias no retribuidas

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia de 5 días, no retribuidos, para asuntos propios, que se podrán disfrutar a elección del trabajador avisando al menos con una semana de antelación a la dirección del sindicato. Estos días no podrán solicitarse del 16 de junio al 15 de septiembre ni ser acumulados a vacaciones o puentes.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta 6 meses, por necesidad de atención a familiar, por enfermedad propia, u otra situación de especial necesidad, siempre y cuando no se utilice para realizar ninguna labor retribuida por cuenta propia o ajena, salvo aceptación expresa por parte de la empresa de dicha labor retribuida.

15.- Excedencias

Se establecen tres tipos de excedencias a las que se pueden acoger las personas trabajadoras:

a) Excedencia especial

Con reserva del puesto de trabajo y demás derechos, pudiendo acogerse a este tipo de excedencias aquellas personas trabajadoras que pasen a desempeñar puestos de trabajo y perciban sus retribuciones en fundaciones, empresas y organizaciones que formen parte de la C.S. de CCOO tanto a nivel de ramas como de territorios distintas a CCOO RM.

Así mismo podrán solicitar esta excedencia las madres y padres para el cuidado de hijos menores de doce años y aquellas personas que tengan a su cuidado directo una persona hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de accidente o enfermedad invalidante no pueda valerse por sí misma y no desempeñen una actividad retribuida.

Esta excedencia no será superior a tres años para hijos/as y dos años para familiares.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

b) Excedencia especial con reserva del puesto de trabajo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una excedencia, siendo necesario para ello:

1.- Tener la condición de fijo de plantilla y acreditar, la prestación servicios en CCOO RM, al menos durante cinco años, como asalariado/a del sindicato.

2.- Comunicar a la dirección del sindicato periodo y fechas que solicita, con dos meses de antelación.

3.- No haber disfrutado de una excedencia de estas características durante los 7 años anteriores a la solicitud.

4.- La dirección del Sindicato, por razones extraordinarias y justificadas, basadas en el perfil profesional del/la solicitante y del perjuicio que para la organización pudiera suponer su ausencia, podrá denegar la solicitud o proponer al solicitante una fecha distinta a la solicitada por el trabajador o trabajadora

c) Excedencia voluntaria

De acuerdo con lo previsto para este tipo de excedencias en el Estatutos de los Trabajadores y demás legislación vigente.

16.- Nacimiento o cuidado del menor, reducciones de jornada y excedencias por motivos familiares y adaptación de jornada por motivos familiares

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, actualizado tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007) y en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las reducciones de jornada para atender a menores de 12 años y familiares de hasta 2.º grado, que no desempeñen una actividad retribuida, se podrán acumular en jornadas completas y conllevarán la disminución proporcional del salario.

Las adaptaciones de jornada se facilitarán y se negociarán individualmente, con el único fin de atender a familiares a su cargo hasta 2.º de consanguinidad y afinidad, incluida la pareja de hecho, siempre que no desempeñen una actividad retribuida y siempre que el servicio quede cubierto.

Capítulo III

Personas trabajadoras con discapacidad

17.- Concepto

Se entenderá por discapacidad aquellas situaciones que experimenten personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una

deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

18.- Cupo de reserva

La comisión ejecutiva tenderá en las contrataciones a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad, no inferior al 4% de la plantilla, entre los que se hayan inscrito como tales en el correspondiente registro de personas trabajadoras con discapacidad de la oficina de empleo.

19.- Reincorporación de personas trabajadoras con discapacidad

Se conservará el nivel salarial y profesional de las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales, después de un accidente o enfermedad, sobrevenido después de su ingreso en CCOO RM, se mantendrán sus funciones siempre que sus capacidades psicofísicas le permitan el efectivo ejercicio de sus anteriores funciones.

20.- Relación de puestos de trabajo

La comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a las personas con discapacidad.

21.- Jornada

Las personas trabajadoras con discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio no pudiendo ser esta inferior al 50% de la misma, previa petición a la dirección del sindicato. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales siendo su remuneración proporcional al tiempo efectivo de prestación de sus servicios.

Capítulo IV

Retribuciones

22.- Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones sean estas dinerarias o no, que perciben las personas trabajadoras como consecuencia de su relación laboral con CCOO RM.

23.- Revisión salarial

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones de las personas trabajadoras, a 31 de diciembre de 2021 serán actualizadas con arreglo a los siguientes porcentajes:

- Para el año 2022: Subida salarial del 3,5%
- Para el año 2023: Subida salarial del 3%
- Para el año 2024: Subida salarial del 2,5%
- Para el año 2025: Subida salarial del 2,5%

Para los años 2024 y 2025 de acuerdo a una cláusula de revisión salarial acorde con el IPC real a 31 de diciembre del año anterior, siempre que el IPC sea superior al 2,5% por la diferencia y hasta un máximo del 3%.

24.- Estructura de las retribuciones

24.1.- Salario base

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en el Anexo III una vez actualizado a las subidas salariales de los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

24.2.- Antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en el percibo de trienios al valor establecido en el Anexo III y con el tope máximo de nueve trienios.

24.3.- Pagas extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales consistentes en una mensualidad del salario base, antigüedad, y complementos no vinculados a los servicios jurídicos (Complemento ad personam y suplidos) y al transporte, o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo efectivamente trabajado a fechas 30 de junio y 31 de diciembre.

Estas pagas se harán efectivas entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre no sufriendo descuentos en los casos de I.T. derivadas de cualquier contingencia.

24.4.- Productividad y suplidos

Desaparece el concepto de productividad en los Servicios Jurídicos y se consolida como complemento Ad personam y cuya cuantía corresponde a la cantidad fija que se venía adelantando:

Personal Técnico: 200 euros /mes

Personal Administrativo: 50 euros/mes.

Suplidos

Para el personal técnico adscrito a los servicios jurídicos se abonarán los gastos de colegiación obligatoria previa justificación mediante recibo bancario.

Para el personal Técnico con obligación de pagar la mutualidad (a extinguir), igualmente se abonarán los recibos correspondientes o, alternativamente 292€ mensuales. En esta cantidad se incluye también los gastos de colegiación obligatoria.

24.5.- Dedicación exclusiva

Es deber de la persona trabajadora el no concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados por la Ley (art. 5 y 21.1 ET).

El personal técnico no podrá desarrollar actividad profesional en el ámbito de la jurisdicción laboral y contenciosa administrativa, salvo en aquellos supuestos en los que haya una relación de cercanía o familiaridad con el cliente. En estos casos bastará la comunicación a la persona responsable.

El complemento de dedicación exclusiva está limitado al personal técnico adscrito a los servicios jurídicos del sindicato. La condición de dedicación exclusiva llevará implícita la obligación de hacerse cargo de cuantos procesos laborales, penales, civiles o contenciosos administrativos se deriven de los procesos laborales que se sigan por parte de la asesoría jurídica.

El personal con dedicación exclusiva se compromete a no tramitar ningún tipo de asunto que no sea gestionado y controlado por la asesoría jurídica de CCOO RM. Cualquier actividad que pueda llevar, incluido el asesoramiento jurídico fuera del ámbito y gestión de la asesoría, se entenderá como una vulneración de la buena fe contractual constituyendo una falta muy grave.

Cuando el personal técnico se dedique de forma exclusiva al servicio del sindicato, la dirección, previa solicitud escrita del interesado/a, se compromete a abonar un complemento mensual de 200 € a los abogados y abogadas, que se comenzará a abonar en el mes siguiente al compromiso de exclusividad. En el

caso de personal con título de Graduado Social este complemento será del 75% del fijado para los abogados/as, definiéndose en este caso la dedicación exclusiva como su compromiso a colaborar en los procesos anteriormente citados.

En cualquier caso, el personal técnico de los servicios jurídicos se compromete a poner en conocimiento de la dirección aquellos posibles procedimientos externos que impliquen dedicación dentro de su jornada laboral.

24.6.- Otros complementos

La Dirección del Sindicato podrá acordar y aplicar otros complementos negociados con la Representación Legal de los Trabajadores, para asegurar transparencia y evitar la brecha salarial.

25. - Promoción salarial

Las personas trabajadoras de CCOO, por una única vez en su vida laboral, que acrediten la prestación de servicios en CCOO RM durante 15 años y la realización de formación relacionada con sus funciones, definidas en la Relación de Puestos de Trabajo, por un mínimo de 90 horas, podrán acceder al nivel salarial inmediatamente superior, sin que ello suponga cambio de categoría y/o funciones

26.- Anticipos

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar al Sindicato anticipos, a reintegrar sin intereses en el plazo máximo de un año. Quedando la dirección del sindicato autorizada a realizar los descuentos que correspondan a través de la nómina, y sin que en ningún momento el importe total de los anticipos concedidos al conjunto de solicitantes supere la cantidad de 12.000 €, y con un tope máximo por persona de 1.200 € anuales

En caso de aquellas personas trabajadoras cuya contratación sea temporal y de duración inferior a 12 meses, el plazo de reintegro del anticipo se ajustará a la duración del contrato de trabajo.

No se concederá nuevo anticipo hasta el reintegro total del anterior

27.- Dietas y desplazamientos

Todas las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y por orden del Sindicato tengan que realizar un desplazamiento al efecto, percibirán la cantidad de 0,19 €/Kilómetro o la actualización que se establezca en la Normativa vigente sobre el IRPF, cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio, y el importe del billete, cuando se realice con otro medio de locomoción, quedando excluido el uso de taxis para los desplazamientos.

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 comida: 13,00 €.

- Por cena: 11,00 €

- Por Pernoctar: la Dirección del Sindicato se encargará de la gestión del alojamiento y abono del mismo, haciendo entrega a la persona trabajadora de la oportuna reserva. Si la reserva del hotel incluyera media pensión o pensión completa, quedaría excluido el percibo de las dietas que correspondan.

Capítulo V

Mejoras sociales, formación y empleo

28.- Ayuda escolar y becas de estudio

Todas las personas trabajadoras, con hijos o hijas en edad escolar, y menores de 16 años, percibirán, durante la vigencia del presente Convenio una ayuda escolar anual, por importe de 125 € por cada hijo o hija.

Así mismo, se abonará, para cada año de vigencia del convenio, en concepto de Beca de Estudio, a aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas mayores de 16 años y menores de 22 años, que acrediten la realización de Estudios Universitarios, Bachillerato o Ciclos de F.P. de Grado Medio o Superior, la cantidad de 125 € por cada hijo o hija.

En cualquier caso, para el percibo de estas ayudas, será necesario acreditar la matrícula oficial o documento que lo justifique.

29.- Fondo Social

Se constituye un fondo social de 1.100 €, acumulable para cada año de vigencia del convenio con el fin de 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 fue regulado mediante un acuerdo expreso en 2008 y se mantiene durante la vigencia del presente convenio, con la limitación genérica de que ninguna ayuda personal podrá ser superior al 25% del total del fondo establecido.

Se establece, que en el caso de que las solicitudes del Fondo Social superen la cuantía destinada a tal fin, se procederá al reparto de las cantidades fijadas en el acuerdo mencionado, teniendo preferencia aquellas personas trabajadoras que acrediten menores ingresos en su unidad familiar.

30.- Jubilaciones Anticipadas y parciales

30.1.- Jubilación Anticipada

Las personas trabajadoras que acrediten la prestación de servicios en CCOO RM durante 13 años en jornada completa, opten por causar baja como asalariados/as, percibirán, por una sola vez, las mensualidades que se detallan a continuación:

AÑOS DE SERVICIO				
	13	18	23	28
EDAD	MENSUALIDADES			
63	10	11	12	13
64	9	10	11	12
65	8	9	10	11
66	6	7	8	9

El importe de cada mensualidad será el que se determine en la base reguladora correspondiente. En los casos en que se tenga la edad, pero los años de servicio sean intermedios en uno u otro tramo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

30.2.- Jubilación parcial

Las personas que quieran acogerse a la jubilación parcial, siempre que cumplan con los requisitos establecidos legalmente para ello y, de común acuerdo con la empresa, deben solicitarlo con al menos 3 meses de antelación al hecho causante.

31.- Incapacidad temporal

En los casos de I.T., por cualquier causa, las personas trabajadoras percibirán, desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta médica, por curación o agotamiento del período máximo de I.T., el 100% de las retribuciones, que de acuerdo con el Convenio le pudiera corresponder.

Las ausencias al trabajo por enfermedad, cuya duración sea inferior a 4 días y no hayan generado parte de baja por I.T., deberán ser acreditadas documentalmente, el día de la incorporación al trabajo.

32.- 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 24.000 € en los casos de muerte derivada de accidente o de 18.000 € en los casos de invalidez permanente para cualquier tipo de trabajo derivada de accidente atendiendo a los términos, alcance, contenido y condiciones generales y particulares establecidas en la póliza de seguro.

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.

33.- Formación

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una formación que les permita adquirir los conocimientos necesarios para reciclarse y actualizarse en sus funciones profesionales, y poder con ello acceder, a través de ella a la Promoción Salarial regulada en el artículo 26 del presente Convenio, facilitando la dirección del Sindicato los medios necesarios para la participación en los planes y cursos de formación.

A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores, junto con la Secretaría de Formación elaboraran, previa consulta con las personas trabajadoras de CCOO RM, los planes de formación anuales para la vigencia del presente Convenio.

La participación en los cursos de formación quedará supeditada a que los distintos servicios, departamentos, dependencias y sedes sindicales queden cubiertos por personal durante el tiempo de duración de los citados cursos, en el caso de que estos se realicen en horario de trabajo.

34.- Categorías profesionales

Las categorías, niveles y grupos profesionales serán los establecidos en el Anexo II del presente convenio. En el caso de tener que proceder a contrataciones con categorías no recogidas en el anexo, por la naturaleza o exigencias de nuevos programas o servicios, se asignará a la categoría correspondiente, uno de los niveles que figuran en el referido anexo, teniendo como referencia los grupos y niveles actualmente establecidos.

Capítulo VI

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

35.- Seguridad y salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible.

La protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de la evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se continuará con la Evaluación de Riesgos de los distintos puestos de trabajo, utilizando en la parte que corresponde a la evaluación de los riesgos psicosociales, el INSTRUMENTO DE ANALISIS ISTAS 21.

Para la planificación de la vigilancia de la salud participaran en su diseño los delegados de prevención.

36.- Vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, que se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de quienes trabajan en el sindicato o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

- Los reconocimientos médicos, consistirán en las siguientes pruebas:

Analítica básica:

Exploraciones:

- Exploración general con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

- Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

- Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopia.

- Exploración funcional respiratoria.

- Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

37.- Comité de Seguridad y Salud

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por dos personas representando a la dirección del sindicato y por 2 personas en representación de los trabajadores/as.

Facultades del comité de seguridad y salud, entre otras:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y de las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

- Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o de la trabajadora, y esta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá a la adaptación del puesto de trabajo o cambio del mismo siempre que sea posible dentro de la estructura del sindicato.

38.- Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia, se garantizará, en todo caso, el complemento del 100 por 100 de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

39.- Medio ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario seguir actuando de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

- Información y consulta a los/las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras.

a) Información: Se reconoce al Comité de empresa como órgano con derecho a ser informado trimestralmente sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.

b) Consulta: Se reconoce el derecho de los trabajadores/as a intervenir en materia de medio ambiente, a través de su representación legal.

El Comité de empresa colaborará con la dirección del sindicato para salvaguardar la sostenibilidad ambiental de los centros y espacios de trabajo.

Capítulo VII

Garantías sindicales, faltas y sanciones

40.- Garantías sindicales

Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de discriminación por razón de su opción sindical o política, pudiendo expresar con libertad sus opiniones.

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras dispondrán individualmente de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para realizar su actividad sindical en el Sindicato.

De constituirse la Sección Sindical, el afiliado/a que resulte elegido/a como Secretario/a de la misma, dispondrá, igualmente, de un crédito horario mensual de 25 horas siempre que dicho afiliado/a no forme parte de la representación unitaria de los trabajadores.

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 trabajadores/as o la representación de la sección sindical (de constituirse), dispondrán de un tablón de anuncios para poder colocar la documentación de interés para los trabajadores/as a los que representan.

A la representación de los trabajadores se le entregará una copia básica de aquellos contratos de trabajo que se den de alta durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras afiliadas al Sindicato, dispondrán colectivamente de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral que les posibilite su participación en las asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores/as o por la Sección Sindical (de constituirse). La participación en dichas asambleas o reuniones quedará supeditada a que queden cubiertos los servicios, dependencias, departamentos o sedes sindicales durante las horas de duración de las mismas.

41.- Comisión Paritaria

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

- 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.

- 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, cuando así se solicite voluntariamente por la parte afectada.

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.

Deberá resolver las cuestiones que se susciten en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud de interpretación o conflicto.

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

42.- Solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo

En los casos de reclamaciones o conflictos individuales, previo a la interposición de cualquier demanda ante los Juzgados y Tribunales de lo Social, podrá con carácter voluntario por las partes, interponerse una papeleta de conciliación, mediación o arbitraje ante la Comisión Paritaria prevista en este convenio, que deberá ser registrada en el registro general de CCOO de la Región de Murcia.

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 III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales en la Región de Murcia (ASACMUR III), publicados en el Boletín Oficial de la Región de 27 de enero de 2021, que vinculará a todos los centros de trabajo, trabajadoras y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo

43.- Faltas y sanciones

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

44.- Procedimiento para solventar las discrepancias y no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio

En este apartado se estará a lo establecido en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera

Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección del Sindicato, pondrá en marcha las medidas de su competencia, negociadas y acordadas en el III Plan de Igualdad de CCOO RM y la RLPT las que se encuentran bajo su responsabilidad.

La Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan será la encargada de realizar el seguimiento, evaluación, revisión y/o modificación de las medidas contenidas en el mismo, que deberán ser ratificadas por la Dirección del sindicato y por la RLPT.

Anexo I. Faltas y sanciones

Artículo 1.- 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 Anexo I. La disconformidad del trabajador/a por las sanciones impuestas por la dirección del Sindicato, serán revisables ante la jurisdicción competente una vez agotado los procedimientos de mediación, conciliación y arbitrajes establecidos en el presente convenio.

Artículo 2.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo al grado de incumplimiento contemplado en el artículo 4 del presente anexo. Para la tipificación de la falta cometida se atenderá también la importancia y trascendencia de la misma, el factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3.- Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas graves y muy graves requerirá de comunicación escrita al trabajador o trabajadora, así como a los/las representantes de los/las trabajadores/as haciendo constar la fecha en que se cometió y los hechos que la motivan. El trabajador o trabajadora deberá acusar o firmar recibo de la notificación. De negarse a ello, se entenderá como notificado con la firma de dos testigos que avalen la negativa del trabajador/a a recibir la notificación y continuará el procedimiento.

En la notificación se hará constar la sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento según proceda, observándose lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del E.T. y en el artículo 10.3.3. de la LOLS.

Para la imposición de sanciones tipificadas por la dirección como graves o muy graves, será necesario la incoación de un expediente disciplinario propuesto por el/la responsable del que dependa funcionalmente el trabajador o trabajadora.

El/la Secretario/a de Organización dará traslado al trabajador/a de la propuesta de sanción y éste/esta, en plazo improrrogable de 10 días naturales podrá formular las alegaciones y presentar las pruebas que en su defensa considere. El/ la Secretario/a de Organización, en los 5 días naturales posteriores, elevará a la Comisión Ejecutiva Regional la propuesta de sanción que proceda acompañando toda la documentación del expediente sancionador incoado. La sanción será comunicada a la persona interesada, así como a la Representación Legal de los Trabajadores.

Respecto a las faltas relacionadas con situaciones de acoso sexual en el trabajo, se estará a lo regulado en el Protocolo interno de actuación frente al acoso sexual, así como en los Estatutos y normas vigentes Confederales de CCOO.

Serán nulas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación para el ascenso de categoría o despido, que no hayan observado el procedimiento expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Tipificación de las faltas

4.1.- Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves:

a. La falta de puntualidad de hasta 5 días dentro del mismo mes, sin causa documental justificada.

- b. Una 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 el cambio de domicilio del trabajador/a
- e. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias del Sindicato siempre que éstas no se produzcan en presencia de público.

4.2.- Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves:

- a. Tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar documentalmente, cometidas en un mes.
- b. La simulación de enfermedad o accidente.
- c. El enfrentamiento con los/las compañeros/as de trabajo en presencia de público.
- d. La negligencia o descuido en el trabajo cuando de dicha actitud se cause un perjuicio grave.
- e. La reincidencia de tres faltas leves durante un trimestre, aunque éstas 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 trabajo, siempre que éstas no fueran contrarias al respeto a su intimidad y dignidad, tales como las especificadas en el artículo 95.10 del E.T.
- g. No atender con corrección y diligencia debida a las personas que acudan a nuestras dependencias, departamentos, servicios o sedes sindicales, así como a las personas afiliadas y siempre que de dicha conducta se derive un perjuicio para el Sindicato y que pueda quedar suficientemente acreditado.
- h. Utilizar los medios materiales o humanos puestos a disposición del trabajador/a por el Sindicato para realizar funciones ajenas o particulares.

4.3.- Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves:

- a. Cuatro faltas de asistencia al trabajo sin justificar documentalmente, cometidas en un mes.
- b. El robo, hurto o apropiación indebida de bienes y valores materiales del Sindicato
- c. La reiteración en la simulación de enfermedad o accidente alegada para no asistir al trabajo. En cualquier caso, se entenderá como tal, la realización de cualquier trabajo retribuido, encontrándose el trabajador en situación laboral de I.T.
- d. La reincidencia de tres faltas graves durante un trimestre, aunque éstas sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado sanción.
- e. Dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con el Sindicato contraviniendo la buena fe contractual y la lealtad.
- f. Los malos tratos físicos o de palabra a las personas que ejerzan responsabilidades o compañeros/as de trabajo siempre que se realicen dentro de la actividad laboral.
- g. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas por las personas que ejercen las responsabilidades en el Sindicato.
- h. El sabotaje, inutilización y destrozo de máquinas, aparatos e instalaciones del sindicato.

i. La utilización de los datos personales, colectivos o individuales, de los/las afiliados/as para fines distintos a los previstos.

j. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto a la intimidad y dignidad de las personas mediante ofensa física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo utilizando una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

k. La publicación o difusión de calumnias, injurias y amenazas contra la Organización o cualquiera de las personas que ejerzan una labor sindical reconocida, por el hecho de ser parte de la misma, en cualquier medio de comunicación incluidas las redes sociales.

Artículo 5.- Sanciones

Las sanciones que la Comisión Ejecutiva Regional puede aplicar según la gravedad y circunstancias tipificadas de las faltas cometidas serán las siguientes:

Para las faltas leves:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito

Para las 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

Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses
- b. Inhabilitación desde dos años a 10 años, para el ascenso de categoría
- c. Despido

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

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



Anexo II. Categorías y niveles

Categorías	Nivel Salarial
Técnico Superior A	12
Técnico Superior B	11
Técnico Superior C	10
Técnico Grado Medio A	10
Técnico Grado Medio B	9
Técnico Grado Medio C	8
Responsable Departamento	7
Asesor/a Laboral	7
Visitador/a de empresas	5
Oficial 1.ª Administrativo	5
Oficial 2.ª Administrativo	4
Agente electoral	4
Auxiliar Administrativo	3
Portero/a Vigilante/Ordenanza	2
Limpiador/a	1
Otro personal no especializado	1

Anexo III. Tablas salariales

TABLAS SALARIALES - AÑO 2022			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor trienio/mes
1	1.317,59	18.446,28	46,30
2	1.374,63	19.244,82	48,11
3	1.431,67	20.043,36	50,28
4	1.483,00	20.762,05	52,09
5	1.545,75	21.640,44	54,26
6	1.608,49	22.518,84	56,43
7	1.671,23	23.397,23	58,60
8	1.733,97	24.275,62	59,70
9	1.796,72	25.154,02	59,70
10	1.859,46	26.032,41	63,06
11	1.945,02	27.230,22	66,41
12	2.116,13	29.625,84	72,45

TABLAS SALARIALES - AÑO 2023			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor trienio/mes
1	1.357,12	18.999,67	46,30
2	1.415,87	19.822,17	48,11
3	1.474,62	20.644,66	50,28
4	1.527,49	21.384,91	52,09
5	1.592,12	22.289,65	54,26
6	1.656,74	23.194,40	56,43
7	1.721,37	24.099,15	58,60
8	1.785,99	25.003,89	59,70
9	1.850,62	25.908,64	59,70
10	1.915,24	26.813,39	63,06
11	2.003,37	28.047,13	66,41
12	2.179,62	30.514,62	72,45