

Prórroga para 2004 del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y la Asociación de Empresarios de Hostelería y Alojamientos Turísticos de Cartagena y Comarca (HOSTECAR), para el seguimiento del sistema de autocontrol en establecimientos de restauración colectiva

En Murcia a 30 de diciembre de 2003.

Reunidos

De una parte el Excmo. Sr. D. Francisco Marqués Fernández, Consejero de Sanidad, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De otra parte D.^a Francisca Naranjo Martínez Fortún en representación de la Asociación de Empresarios de Hostelería y Alojamientos Turísticos de Cartagena y su Comarca, (indicada en lo sucesivo como Hostecar), en nombre y representación de la misma en virtud de aprobación de su Junta Directiva de fecha 17 de diciembre de 2003.

Ambas partes

Manifiestan

Primero.- Que con fecha 30 de octubre de 2002, fue suscrito entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Sanidad y Consumo, por una parte, y Hostecar, por otra, un Convenio de colaboración para el seguimiento del sistema de autocontrol en establecimientos de restauración colectiva.

Segundo.- Que tal Convenio fue suscrito por el interés de ambas partes en el desarrollo del Programa de Autocontrol en establecimientos de restauración colectiva, por parte de Hostecar, programa consistente en la adopción de métodos de trabajo y actuaciones tendentes a la prevención de los riesgos derivados de la manipulación, uso y consumo de alimentos.

Tercero.- Que la cláusula novena del mencionado Convenio establece que se podrá prorrogar en años sucesivos por acuerdo de las partes y previo informe favorable de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo del Convenio.

Y con estos antecedentes

Acuerdan

Primero.- Prorrogar para el año 2004 el Convenio suscrito el 30 de octubre de 2002, entre la Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y Hostecar para el seguimiento del sistema de autocontrol en establecimientos de restauración colectiva.

Segundo.- Se establece en la cantidad de tres mil ochocientos euros (3.800.- euros) el compromiso económico de la Consejería de Sanidad vinculado a esta prórroga con cargo a la partida presupuestaria 180200.413B.64900 de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para

2004, quedando supeditado tal compromiso a la aprobación del Proyecto de Presupuesto para dicho ejercicio.

Tercero.- El presente Acuerdo estará vigente durante el año 2004.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas de esta prórroga, firman y rubrican en el lugar y fecha arriba indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Consejero de Sanidad, **Francisco Marqués Fernández**.— Por HOSTECAR, la Presidenta, **Francisca Naranjo Martínez Fortún**.

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

531 Convenio Colectivo de Trabajo para CC.OO. Región de Murcia. Expediente 43/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para CC.OO. Región de Murcia (Código de Convenio número 3002262), de ámbito Empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 29-12-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 30-12-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Mixta de Interpretación del mismo.

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

Murcia a 9 de enero de 2004.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

IV CONVENIO COLECTIVO DE CC.OO. - 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, miembros de Comités de empresa y Juntas de Personal, Delegados de Personal y Delegados sindicales, realizadas a título de colaboración con el sindicato, y, en general, todas las prestaciones de afiliados 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, 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 sean retribuidos con cargo al presupuesto de la Comisión Ejecutiva Regional, Federaciones Regionales y Sindicatos Regionales, que estén incluidas en el CIF 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 y las organizaciones territoriales y de rama que la integran, salvo aquellas organizaciones que tengan convenio de federación estatal.

4.- Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una duración de tres años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2003 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2005, 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 a los que 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 los trabajadores.

La facultad de organización y control del trabajo va dirigida al incremento y mejora del servicio que se presta a los trabajadores en general y a los afiliados del sindicato en particular, así como a las organizaciones de las que funcionalmente depende el personal asalariado del sindicato.

Los representantes de los trabajadores 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 de media, distribuidas de lunes a viernes. El viernes se trabajará sólo en jornada de mañana. En ningún caso y con el límite de la jornada semanal de 36 horas, la jornada diaria sobrepasará las 9 horas.

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.

De común acuerdo entre la Dirección del Sindicato y los trabajadores de cada servicio, se podrá modificar el horario que se viene realizando y variar por tanto la distribución de jornada descrita en este artículo.

Durante el mes de agosto, se realizará jornada laboral continuada, de 8'15 a 14,30 horas. 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

También de común acuerdo, se podrá ampliar la jornada continuada al periodo del 15 de junio hasta el 15 de septiembre, siempre que estén cubiertos los servicios con un trabajador, entendiéndose por servicios los siguientes: sedes territoriales del sindicato, federaciones, asesoría jurídica, CITE, personal administrativo de la sede de calle Corbalán.

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 periodo 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 representantes del sindicato y de los trabajadores 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, los trabajadores disfrutarán el 50% de los mismos en periodos de un año.

11. Vacaciones.

Los trabajadores/as afectados/as por este Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. No obstante, cualquier trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones en otro mes distinto a éstos previa comunicación a dirección del sindicato.

El calendario de vacaciones se establecerá, entre el sindicato y los representantes de los trabajadores, 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 Area de trabajo tengan establecidos.

La retribución de las vacaciones será a salario real.

Asimismo, en Navidad y Año Nuevo se disfrutará de una semana de vacaciones.

12.- Permisos y licencias.

El 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 o 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 o padres, 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 trabajador/a, avisando con una semana de antelación a la dirección del sindicato, salvo dentro del periodo 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 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 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.

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 representantes de los trabajadores; 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 tenga un año.

Capítulo III

16.- Retribuciones.

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el 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 2003, 2004 y 2005 supere el 3%, 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.

Para los Técnicos de Grado Medio y Superior de la Asesoría Jurídica se establecen las siguientes retribuciones:

- PRODUCTIVIDAD.- Se abonará el 7% de los ingresos obtenidos en la Asesoría Jurídica, garantizándose como mínimo la cantidad obtenida en el año 2.002, abonándose mensualmente a partir del año 2.004, prorrateada la del año anterior y liquidándose la diferencia a final de año.

Queda pendiente para los años 2.004 y 2.005 la discusión sobre la forma del reparto de productividad con la finalidad de adaptar el trabajo de los técnicos al pago de la productividad, en el sentido de vincular no sólo las cantidades recaudadas sino los expedientes tramitados.

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

* Abono de los recibos correspondientes ó alternativamente 25 € mensuales para los Técnicos de grado Medio y de 32 € para los Técnicos de grado superior, a elección del profesional correspondiente.

* Para los técnicos 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 su dedicación exclusiva siempre y cuando se dediquen de forma exclusiva al servicio del sindicato, la empresa se compromete a abonar un complemento por dicha exclusividad de 100 € mensuales para el año 2004 y de 150 € para el 2005, que se comenzarán a abonar en el mes siguiente en el que el técnico firme su compromiso.

Definición de dedicación exclusiva.- Dicha condición la adquirirá personalmente el letrado 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 letrado 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 letrado, incluido el asesoramiento jurídico fuera de la Asesoría, se entenderá como una vulneración de la buena fe contractual.

En el caso de los Graduados Sociales este complemento será el 75% de lo indicado para los letrados en relación con la cantidad anterior, definiéndose en este caso la dedicación exclusiva como su compromiso a colaborar en los procesos anteriormente citados.

Para el resto de ingresos obtenidos se estará a lo especificado en el acta de 15 de diciembre de 2.003.

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 2.004 y 2.005. En el año 2.003 se abonará el 4% del salario base del año 2002 para cada una de las categorías, excepto para el personal Técnico de la Asesoría que será del 3%. Los incrementos de los años 2004 y 2005 suponen el 5% de los salarios del año anterior.

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 el 20 de diciembre 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 4, 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 0,17 €/kilómetro, o la cantidad que con carácter general actualice el Sindicato para sus liberados 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: 22,00 €
- Por comida: 12,00 €
- Por cena: 10,00 €
- Por pernoctar: 30,00 €, o el importe de la factura.

Capítulo IV

21.- Ayuda escolar.

Para todos los trabajadores con hijos en edad escolar se instituye un Fondo social de 2.400 € para el año 2.004 y de 2.500 € para el año 2.005, para los trabajadores dependientes de la Unión Regional. Los 2/3 del mencionado fondo se distribuirá entre los asalariados que tengan hijos en edad escolar, entendiéndose por la misma la comprendida desde el primer mes de edad, previa justificación de guardería hasta los 21 años, con la debida acreditación de los estudios que realiza. El tercio restante del

fondo, lo distribuirá la Comisión Paritaria en Ayudas Sociales, a aquellos asalariados que sufran algún problema familiar grave y que esté debidamente justificado. En los casos de no utilización del mismo se acumulará al fondo del año siguiente, pudiéndose distribuir en la ayuda escolar, siempre y cuando se mantenga el tercio para el fondo social. Para los trabajadores que dependan de Federaciones Regionales, estas abonarán las mismas cantidades que al personal dependiente de la Unión Regional.

No obstante y con el fin de racionalizar y mejorar la distribución de dicho fondo, la Comisión Paritaria se compromete a realizar el estudio oportuno.

22.- Categorías profesionales.

El 1 de enero del 2004 ascenderán a Nivel 5 los trabajadores afectados por este convenio y que actualmente tienen la categoría de Oficial 2.º administrativo como hijos de plantilla. Igualmente a los agentes electorales que son hijos de plantilla a 1 de enero de 2004, se les promocionará a nivel 4 y a nivel 5, el 1 de enero de 2005.

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 nomenclador de categorías y funciones de las mismas, con especificación de sus funciones, así como de los mecanismos de promoción interna y 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.

23. Jubilaciones anticipadas.

A los trabajadores/as que con más de 13 años de antigüedad en el sindicato que causen baja como asalariados 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 llevé el trabajador 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.

24.- 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, 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 representantes de sus trabajadores 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 de todas las cantidades previstas como indemnización para las contingencias señaladas.

25.- Baja por IT.

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

26.- Reconocimiento médico.

La empresa y los representantes de los trabajadores, de forma conjunta, estarán obligados a solicitar una revisión médica anual para todos los trabajadores. Le corresponde a la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el centro para dicho reconocimiento.

27.- Formación.

Con el objetivo de que todos los trabajadores adquirieran los conocimientos necesarios para actualizar-se 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 el trabajador asista a un curso o cursos de formación, de acuerdo con el plan de formación que anualmente se acuerde entre los representantes del sindicato y de sus trabajadores.

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

28.- 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.

29.- Anticipos.

Los trabajadores 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 a todos los solicitantes supere la cantidad de 6.000 €.

Capítulo V

29.- Garantías sindicales.

Ningún trabajador podrá ser discriminado 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 Delegado de Personal o miembros de Comité que como representantes unitarios correspondan, los trabajadores afiliados a CC.OO. gozan del derecho a nombrar un Delegado sindical con las funciones y garantías que la ley le atribuye.

Cada uno de los representantes de los trabajadores dispondrá 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 trabajadores dispondrá de los tabloneros de anuncios necesarios, provistos de cierre y cristalera cada uno de ellos, para poder insertar documentación de interés para sus representados.

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

Los trabajadores/as dispondrá 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.

30.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria, que estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores de entre los 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 atribuyen 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 los asistentes, siendo vinculantes a ambas partes y para quienes acudan a la misma.

Las actas, dando fe de lo tratado serán firmadas por el Presidente y los asistentes a la reunión.

La Comisión Paritaria estará constituida por Francisco González Zamora, María Josefa Martínez Gil

y Andrés Marín Tornel en representación de la parte social y Antonio del Campo Navarro y Julio Mambona Jiménez en representación de CC.OO. de la Región de Murcia.

31.- 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 1.997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VI

32.- Faltas y sanciones.

Se estará a lo indicado en el Anexo 2 del presente convenio.

ANEXO 1.- CATEGORÍAS Y NIVELES

GRUPO DE TECNICOS.-

- Técnico superior A	12
- Técnico superior B	11
- Técnico superior C	10
- Técnico de Grado Medio A	10
- Técnico de Grado Medio B	9
- Técnico de Grado Medio C	8
- Técnico Administrativo	7
- Asesor Laboral	6

ADMINISTRATIVOS.-

- Jefe de Sección	6
- Oficial 1.º	5
- Oficial 2.º	4
- Auxiliar Administrativo	3
- Auxiliar	2

SERVICIOS VARIOS.-

- Especialista de máquinas	3
- Agente electoral	3
- Visitador de empresas	3
- Peón	1
- Portero/Vigilante	2
- Limpiador/a	1

ANEXO II - FALTAS Y SANCIONES

Art. 1.º- Faltas y sanciones.

La dirección del sindicato podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los 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.

Art. 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 transcendencia, así como al factor humano del trabajador/a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Art. 3.º- Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al 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 trabajador, o en su defecto, por la Comisión Ejecutiva Regional.

La apertura del expediente deberá comunicarse por escrito al interesado y a los representantes de los trabajadores, así como a la organización de la que funcionalmente dependa el trabajador, o a la Comisión Ejecutiva Regional. El órgano que proponga la sanción nombrará un instructor y un secretario para la tramitación del expediente. Los interesados 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.

Art. 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 trabajadores dentro de las dependencias del Sindicato, siempre que no sean en presencia del público.

Art. 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 de trabajo en presencia del público. Y que trascienda a este.

d) La negligencia o descuido en el trabajo, cuando por cualquier causa se cause un perjuicio grave.

e) La reincidencia en faltas leves en mas de tres ocasiones durante un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado amonestación.

f) El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de sus superiores en cualquier materia de servicio, siempre que estas no fueran contrarias al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador/a, tales como las especificadas en el art. 95-10 del E.T.

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

Art. 6.º- Faltas muy graves

Serán faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo durante mas 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 mas 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 los superiores 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 los superiores.

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

i) La utilización y uso de los datos personales de cualquier afiliado 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.

Art. 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 del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho para los demás trabajadores y en la actividad del Sindicato.

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

Art. 8.º- Relación laboral.

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

ANEXO 3 - SALARIO BASE

NIVEL	SALARIO 2004		SALARIO 2005	
	EUROS MES	EUROS AÑO	EUROS MES	EUROS AÑO
1	942,00	13.188,00	989,10	13.847,40
2	979,00	13.706,00	1.027,95	14.391,30
3	1.023,00	14.322,00	1.074,15	15.038,10
4	1.060,00	14.840,00	1.113,00	15.582,00
5	1.104,00	15.456,00	1.159,20	16.228,80
6	1.148,00	16.072,00	1.205,40	16.875,60
7	1.193,00	16.702,00	1.252,65	17.537,10
8	1.237,00	17.318,00	1.298,85	18.183,90
9	1.282,00	17.948,00	1.346,10	18.845,40
10	1.327,00	18.578,00	1.393,35	19.506,90
11	1.391,00	19.474,00	1.460,55	20.447,70
12	1.514,00	21.196,00	1.589,70	22.255,80

ANEXO IV - ANTIGÜEDAD

NIVEL	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	3 TRIENIOS	4 TRIENIOS	5 TRIENIOS	6 TRIENIOS	7 TRIENIOS	8 TRIENIOS	9 TRIENIOS
1	43,14	86,28	129,42	172,56	215,70	258,84	301,98	345,12	388,26
2	44,83	89,66	134,49	179,32	224,15	268,98	313,81	358,64	403,47
3	46,85	93,70	140,55	187,40	234,25	281,10	327,95	374,80	421,65
4	48,54	97,08	145,62	194,16	242,70	291,24	339,78	388,32	436,86
5	50,56	101,12	151,68	202,24	252,80	303,36	353,92	404,48	455,04
6	52,58	105,16	157,74	210,32	262,90	315,48	368,06	420,64	473,22
7	54,60	109,20	163,80	218,40	273,00	327,60	382,20	436,80	491,40
8	55,63	111,26	166,89	222,52	278,15	333,78	389,41	445,04	500,67
9	55,63	111,26	166,89	222,52	278,15	333,78	389,41	445,04	500,67
10	58,76	117,52	176,28	235,04	293,80	352,56	411,32	470,08	528,84
11	61,88	123,76	185,64	247,52	309,40	371,28	433,16	495,04	556,92
12	67,51	135,02	202,53	270,04	337,55	405,06	472,57	540,08	607,59