

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Empleo

7990 Resolución de 2 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio y tabla salarial 2014; denominación, Colegio Oficial de Arquitectos 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 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley 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 y Tabla Salarial 2014; número de expediente, 30/01/0050/2014; denominación, Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia; código de convenio, 30103472012014; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 19/05/2014, 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 2 de junio de 2014.—El Director General de Trabajo, Fernando José Velez Alvarez.

I Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia

Capítulo I.- Condiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en el Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en la Región de Murcia.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito territorial.

Las partes suscriptoras del presente convenio colectivo pertenecen por un lado al Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia, de los que ostentan los cargos dentro de la Junta de Gobierno de Decano, Vicedecano, Secretario y Tesorero, según certificación que se anexa al presente convenio.

Por otro lado, la representación de los trabajadores la ostenta el delegado de personal y adscrito al Sindicato U.G.T. y elegido en las últimas elecciones y otros dos trabajadores, de la misma central sindical, que fueron elegidos en las anteriores elecciones y a quienes los trabajadores de la plantilla solicitaron su incorporación en la negociación colectiva.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región iniciándose su vigencia el 1 de junio de 2014 y terminando la misma el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5.- Denuncia y prórrogas.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización y se seguirá aplicando todo su contenido hasta que se suscriba un nuevo Convenio y como máximo hasta un año después de la fecha de la denuncia.

No obstante lo anterior el presente Convenio podrá ser denunciado con tres meses de antelación a su vencimiento. La representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, legitimación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. Dicha comunicación será simultánea al acto de denuncia y se enviará copia a la autoridad laboral correspondiente.

Una vez denunciado el Convenio, en el plazo máximo de quince días a partir de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación, deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes fijarán un calendario y un plan de negociación.

El plazo máximo para la negociación será de un año desde el vencimiento del Convenio anterior.

Una vez finalizado el plazo de negociación, las partes en el plazo de quince días determinarán los artículos y puntos sobre los que han alcanzado un acuerdo, los cuales se prorrogarán hasta tanto se firme un nuevo Convenio. Aquellos puntos o artículos que no se alcance un acuerdo, perderán su vigencia, si bien se remitirán a la Oficina de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II) para su mediación; mediación que tendrá el carácter de arbitraje obligatorio.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por cuatro personas, dos vocales por cada una de las representaciones firmantes del Convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar, fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

b) Reunirse la primera quincena del mes de enero de los años 2015 y 2016 para redactar la tabla de retribuciones para los citados años

c) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

Capítulo II.- Jornadas y Descansos

Artículo 7.- Jornada laboral.

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio será de 35 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1554 horas de trabajo efectivo.

En el período comprendido desde el 15 de Junio hasta el 15 de Septiembre, ambos inclusive, y del 26 al 30 de diciembre y del 2 al 5 de enero, Semana Santa y durante la semana que coincida con las fiestas de primavera se realizará jornada continuada de 32,5 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año la jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles los días 24 y 31 de Diciembre, Jueves Santo, y lunes de pascua.

Artículo 8.- Flexibilización de la jornada.

De acuerdo con lo establecido en el art. 9 de la Ley 3/2012 de 6 de Julio sobre medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, las partes acuerdan la distribución irregular de la jornada anteriormente indicada en los términos que a continuación se indican.

Al ser la jornada anual de 1.554 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores que debe ser cumplida por los mismos y teniendo en cuenta que por razones organizativas, de producción y de mercado, que a veces se producen en la Empresa, al no poderse realizar la jornada anual de manera regular, se acuerda establecer un porcentaje del 10% de la jornada anual para ser distribuido por la Empresa cuando surjan estas circunstancias y de forma flexible, preavisando al trabajador al menos con cinco días de antelación al momento en que se realice la jornada irregular.

Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la Dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

Para cuantificar el importe exacto de las horas de flexibilización de jornada y no hablar de porcentajes, se establece esta en 155 horas de flexibilidad de la jornada, que se acumularían a las horas ordinarias en los meses en que se trabajen, teniendo todas el valor de hora ordinaria y no de extraordinaria.

Lógicamente el exceso o defecto de esa jornada irregular, se compensará de aquellos meses de menor o mayor actividad, respectivamente, de forma que al término del año la jornada efectiva será de 1.554 horas anuales de trabajo efectivo.

Sobre la jornada mensual de trabajo efectivo de los trabajadores, el exceso o defecto acumulado correspondiente a la jornada flexible, podrá no ser compensado por razones imprevistas o de fuerza mayor y en cuyo caso la compensación prevista se trasladaría a otros meses del año siguiente, aunque sea fuera del año natural al que corresponda.

Queda perfectamente aclarado que la flexibilidad horaria supone el cumplimiento anual de la jornada pactada pero con la posibilidad por parte de la Empresa de disponer de 155 horas de trabajo efectivo que se detraerá de los meses de menor actividad.

Todas las horas flexibles o no flexibles dentro del cómputo anual tendrá el valor de hora ordinaria y la liquidación y cómputo de las horas realizadas se efectuará con carácter mensual.

Artículo 9.- Vacaciones.

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas, según salario real que cada trabajador perciba.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, acordándose entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de Marzo de cada año, los turnos de vacaciones.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Con carácter general, no se realizarán horas extraordinarias con objeto de favorecer la creación de empleo.

El número de horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores no podrá ser superior a ochenta al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán al valor de la hora ordinaria.

Dichas horas podrán compensarse con descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11.- Licencias.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso y justificación a la Dirección de la Empresa, o en su caso a la Secretaría del COAMU, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Durante quince días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho inscrita en el Registro Público correspondiente.

b) Dos días naturales por el nacimiento de hijos, a partir del hecho causante.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho, hijos y de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual. Previo acuerdo con el trabajador, y en caso de existir libranzas pendientes, se podrá hacer coincidir dicho día de traslado con el de libranza.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. En este supuesto se estará a lo establecido en el art. 37 del E.T.

f) Permiso de paternidad: se regulará de acuerdo con la legislación vigente.

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

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Asimismo, por propia voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas que como máximo será de 7 días laborales.

Por lo demás, las partes dan reproducido el contenido del apartado 4, 4.bis, 5, 6 y 7 del art. 37 del E.T., como norma de obligado cumplimiento.

i) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

j) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a percibir compensación económica, por los motivos y el tiempo siguiente:

1. Por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, previa justificación y con aviso dentro de los primeros quince días del mes anterior al tratamiento para no perjudicar la organización del centro.

2. Garantizar un permiso no retribuido de hasta un mes y previa justificación, para los trámites derivados de las adopciones internacionales.

Artículo 12.- Excedencia.

Las excedencias se regularán de acuerdo con la legislación vigente, en el entendimiento que la forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. De no ser así, se entiende que se produce la dimisión del trabajador.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año y podrá ser solicitada por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Transcurrido el plazo de excedencia voluntaria, el trabajador dentro de los siete días siguientes a aquel, tendrá que solicitar el reingreso en la empresa y la empresa resolverá en consecuencia, en el entendimiento que el trabajador excedente solo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. En todo caso es indispensable la solicitud de reingreso en el plazo citado, ya que de no hacerlo se entiende como dimisión del trabajador

Capítulo III.- Acción Sindical**Artículo 13.- Garantías Sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los delegados de personal (cuando existan menos de 50 trabajadores), y miembros de comités de empresa (cuando superen cincuenta o más trabajadores).

Todos ellos disfrutarán, indistintamente de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los delegados de personal o miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones o el que les corresponda de acuerdo con la legislación vigente.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas descontarán a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador, de una falta tipificada como muy grave, la cual sea objeto de sanción con despido, la empresa remitirá copia de la misma al comité de empresa o delegados de personal, quienes emitirán un informe en el plazo máximo de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación, sobre los hechos imputados como presunta falta muy grave.

Dicho informe podrá ser remitido por cualquiera de las partes a los órganos jurisdiccionales que conozcan del asunto.

Capítulo IV.- Organización del trabajo

Artículo 14.- Organización en el trabajo.

1.- Competencia y criterio.

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas contenidas en este convenio colectivo y las leyes vigentes, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

2.- Organización científica del trabajo.

Las empresas podrán establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia, considerando actividades y rendimientos, previos los estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos cualificados en la materia, previa audiencia de los representantes de los trabajadores.

3.- Valoración de los puestos de trabajo.

Las empresas conjuntamente con los representantes de los trabajadores deberán valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

4.- Prestación del trabajo.

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento de cada una de las empresas.

5.- Obediencia en el trabajo.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada empresa y de la inspección de trabajo, para que cesen de forma inmediata o se abstengan en el futuro de dar dichas órdenes.

6.- Reclamaciones de los trabajadores.

Todo trabajador podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionan con la prestación de su trabajo, bien directamente o por conducto de sus representantes viniendo la empresa obligada a contestar en el plazo más breve posible, todas las cuestiones así planteadas, tratando de resolverlas.

7.- Colaboración con la empresa.

El deber primordial del trabajador es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose las empresas a poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibida la utilización de máquinas y medios de la empresa, incluidos los sistemas informáticos y accesos a internet y redes sociales, fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

8.- Discreción profesional.

Los trabajadores están obligados a mantener el debido sigilo y en su caso el más estricto secreto profesional de todos aquellos conocimientos, datos, informes, etc. de tipo personal o privado, que sobre los miembros integrantes de sus empresas, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo. (Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 15.- Clasificación personal.

La clasificación del personal afectado por este Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de cada empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada grupo y nivel deben de considerarse como meramente indicativos, pues todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos niveles profesionales, se clasificarán con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir, en todo caso, la retribución de la misma.

GRUPOS DE PERSONAL

- 1.º Titulados
- 2.º Administrativos.
- 3.º Oficios Varios.

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO PRIMERO.-

TITULADOS:

- a) Secretario General Técnico-Gerente
- b) Arquitectos
- c) Otros Titulados Universitarios

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO SEGUNDO.-

ADMINISTRATIVOS:

- a) Jefe Administrativo Mayor
- b) Jefe Administrativo
- c) Oficial Administrativo
- d) Auxiliar Administrativo-Recepcionista

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO TERCERO.-

Oficios Varios

- a) Ordenanza
- b) Limpiador

Artículo 16.- Definición de los Niveles Profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla, a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

GRUPO 1.- TITULADOS

A.- Secretario General Técnico o Gerente. Es el que se halla en posesión del título universitario correspondiente a una carrera de primer, segundo o tercer ciclo, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral (quedando excluida de esta categoría las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, regulados en el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto -BOE 12 VIII-) concertado en razón del título que posee, para ejercer las funciones de dirección de la misma según las directrices específicas dadas por los órganos de gobierno.

B.- Arquitecto. Es el profesional con el título superior universitario correspondiente que tiene como cometido en el COAMU labores de visado, información urbanística, asesoramiento técnico a colegiados y otras labores que pudieran desempeñar dentro de sus competencias profesionales.

C.- Otros Titulados Universitarios. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de máster, postgrado o grado, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO 2- ADMINISTRATIVOS

a) Jefe Administrativo Mayor. Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia de la Junta de Gobierno está encargado de la coordinación y control de los departamentos de Secretaría, Técnico y Contable.

b) Jefe Administrativo. Es aquel, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de Gerencia, o en su caso Junta de Gobierno está encargado de orientar, dirigir, organizar y dar unidad a una sección o varias, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa. Igualmente debe elaborar los trabajos que correspondan a la sección o secciones que dirigen.

c) Oficial Administrativo. Es el empleado que con iniciativa actúa bajo las órdenes de un Jefe si lo hubiere, realiza trabajos de carácter administrativos de complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo.

d) Auxiliar Administrativo-Recepcionista. Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas, que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, y en general a las puramente mecánicas, uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina y actividades de recepción.

GRUPO 3.- Oficios Varios

a) Ordenanza. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, obtención de fotocopias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, realización de tareas de archivo, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores inmediatos

b) Limpiador. Es el empleado cuya misión consiste en la limpieza de los locales de la Empresa

Artículo 17.- Movilidad Funcional

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, de acuerdo con lo regulado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18.- Trabajos de superior e inferior categoría

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, solo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19.- Formación Profesional.

1.- Las empresas han de considerar como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su educación general.

En el primer aspecto, tiene obligación de procurar el perfeccionamiento del personal, orientándolo para facilitarle el ascenso a superiores categorías. En sentido más amplio y más extenso, deben ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la empresa.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula desembolsados por el trabajador, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Solicitud por escrito del trabajador.
- b) Que acredite el aprovechamiento en la formación recibida mediante la presentación de la oportuna documentación.
- c) Que sea aceptado libremente por la empresa que debe abonar la citada ayuda económica.

Capítulo V.- Contratación y Acción Social.**Artículo 20. Contratación.**

Cuando concurran las causas que justifican la contratación eventual, la duración del contrato puede ser de seis meses en periodo de un año.

Artículo 21. Período de prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores se establece que para las contrataciones que llevan a cabo las empresas afectas por el presente convenio colectivo, incluidas las de carácter temporal, el período de prueba tanto para los técnicos y titulados será de seis meses y para el resto de los trabajadores será de tres meses.

Artículo 22.- Censo.

Se confeccionará por parte de la Empresa, anualmente un censo en el que constará nombre y apellidos, antigüedad, categoría, número de afiliación a la Seguridad Social y número de documento nacional de identidad.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 23.- Complemento de Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que sufran un accidente de trabajo, incluido el "in itinere" tendrán derecho a que la empresa complete hasta el 100% del salario que percibiera en la fecha que se produzca, pero a partir del día 30º de la baja y por una duración máxima de nueve meses.

Artículo 24.- Indemnización por muerte o incapacidad permanente.

Dentro del plazo de noventa días contados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BORM, el COAMU, se obliga a concertar la correspondiente póliza con una compañía de seguros, para asegurar los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, gran invalidez o muerte de los trabajadores, producida como consecuencia de accidente de trabajo y en cuantía de 30.000 euros para cada uno de los supuestos.

En caso de invalidez permanente total para la profesión habitual, también derivada de accidente de trabajo, la cobertura y correlativa indemnización ascenderá a 20.000 euros

En el supuesto de que al momento de la firma del Convenio existiera una póliza de seguro de accidentes con menor cobertura que la ahora pactada, en el plazo de los 90 días a partir de la publicación del convenio en el BORM, el COAMU deberá ampliar aquella para garantizar el importe de la indemnización consensuada.

Artículo 25.- Jubilación.-

La jubilación de los trabajadores se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas de seguridad social vigentes en cada momento

Capítulo VI.- Condiciones Económicas**Artículo 26.- Definición de las retribuciones.**

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

Artículo 27.- Pago de salarios.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo se entenderán sobre jornada completa, y, el salario se abonará a fin de cada mes, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y Trabajadores.

Artículo 28.- Tablas salariales.

Los sueldos o remuneraciones en los diferentes grupos profesionales y niveles que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Artículo 29.- Cuantía de las retribuciones

Para el periodo comprendido entre 1 de junio de 2014 a 31 de diciembre de 2014, la retribución es la que consta en la tabla de salarios (Anexo I).

Para el año 2015, se acuerda incrementar los salarios del año 2014 en el IPC nacional real de ese año, sin revisión.

Para el año 2016, se acuerda incrementar los salarios del año 2015 en el IPC real nacional de ese año, sin revisión.

La Comisión Paritaria se reunirá para redactar la tabla de retribuciones de cada año, una vez se publique ese dato por el INE.

Artículo 30.- Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio es el especificado en el anexo "Tabla Salarial" del presente Convenio para cada uno de los grupos y niveles.

Artículo 31.- Plus de Fidelización.

El personal afectado por este convenio no percibirá complemento salarial por el concepto de antigüedad.

Los trabajadores que vinieran percibiendo retribuciones por el concepto de antigüedad por anteriores convenios colectivos que se han venido aplicando a los Colegios Profesionales, mantendrán consolidada la cantidad que percibieran a 31 de diciembre de 2013, pero como Plus de Fidelización "ad personam".

Esta cantidad quedará congelada de futuro y no será extrapolable a ningún otro trabajador que no percibiera cuantía alguna por aquel concepto.

Artículo 32.- Complemento o Plus de convenio.

Todos los trabajadores afectados por este convenio, percibirán un complemento o Plus de Convenio de carácter consolidable, cuya cuantía para cada uno de los niveles salariales se establece en la tabla de retribuciones anexa.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias.

En la segunda quincena de los meses de marzo, junio y diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de su salario.

Las referidas pagas extraordinarias podrán ser abonadas de forma prorrateada durante los doce meses del año.

El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a su devengo proporcionalmente al tiempo trabajado.

El personal que cause baja definitiva en la Empresa, tendrá derecho a los devengos proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 34.- Ayuda de estudios.

Los trabajadores con hijos hasta un año después de la terminación de los estudios de Bachillerato o enseñanzas equivalentes o cumplimiento de la edad de 18 años, sea el número que fuere, percibirán el día primero de septiembre de cada año, una ayuda para estudios por importe de 245.-€, cantidad que se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio. Para la percepción de la ayuda será necesario que se acredite con la correspondiente matrícula y que sean cursados los estudios en el año académico inmediatamente anterior.

Capítulo VII.- Faltas y Sanciones

Artículo 35.- Faltas.

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

1.- Leves.

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

b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

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) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia, o de los mecanismos de control.

e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

h) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.

i) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.

j) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.

k) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.

l) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.

m) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.

d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.

f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.

g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.

h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

j) La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

3.- Muy Graves.

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

b) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa ó a los familiares que conviven con ellos ó al público que acude a la empresa.

f) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

g) La embriaguez o toxicomanía habitual, o en el centro de trabajo.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

n) fumar en el centro de trabajo, salvo en zonas habilitadas al efecto.

o) Cualquier otras establecidas como faltas muy graves en el art. 54.2 del E.T.

Artículo 36.- Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días, las faltas muy graves a los 60 días, a partir del momento en que por la empresa se tenga conocimiento de la comisión del hecho y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37.- Sanciones.

a) Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

b) Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a tres meses.

c) Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

2.- Despido.

Artículo 38.- Cumplimiento de las sanciones.

Notificada la sanción, la empresa decidirá el momento de su cumplimiento, que salvo circunstancias excepcionales coincidirá con el momento en que la sanción adquiera firmeza, y a partir de esa fecha, se dispone de un plazo de quince días para su ejecución. De no hacerse así, la sanción se entenderá prescrita.

Capítulo VIII.- Disposiciones Varias.**Artículo 39.- Seguridad y Salud Laboral.**

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

Todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas afectadas por este Convenio, podrán pasar los reconocimientos médicos que sean necesarios en la forma y condiciones que establece el art. 22 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 40.- Derecho Supletorio.

Que en todas aquellas materias no reguladas específicamente en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación social vigente, constituida básicamente por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias y expresamente se pacta que no tendrá carácter supletorio el II Convenio Colectivo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia.

Artículo 41.- Solución Extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), y su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM 135, de 15 de junio de 2005, o acuerdos que lo sustituyan, que vincularán al COAMU y a los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo.

Artículo 42.- Política de Igualdad.

Los suscriptores del presente convenio reconocen expresamente que en el COAMU se fomentan políticas de igualdad, tanto respecto al trato como a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose en todo caso a través de la C. Negociadora a resolver cualquier problema que pudiera surgir respecto a la igualdad y todos asumen el contenido de la Ley Orgánica para Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obligándose a que dentro de la empresa no exista ningún tipo de discriminación de un sexo con respecto a otro, y evitando cualquier tipo de situaciones de acoso u hostigamiento.

Disposición Transitoria.-

Llegado el vencimiento del presente convenio colectivo de empresa, la Comisión Negociadora, o en su defecto la Paritaria, se reunirá durante el mes de enero de 2017 y analizará de forma objetiva la situación económica del COAMU, y en caso de que a través de auditores de cada una de las partes se comprobara que se ha superado la difícil situación económica por la que atraviesa la empresa se volvería a negociar el Convenio Colectivo para intentar recuperar, tanto el salario que se consensuó en el Convenio Colectivo de Colegios Profesionales de la R. de Murcia, que ya no es de aplicación en el COAMU y el horario previsto en el mismo.

De mantenerse la situación económica deficitaria, se seguirá negociando el próximo convenio colectivo sobre la jornada y salarios pactados en este convenio de empresa.

Disposición Derogatoria.-

Quedan sin efecto los derechos o garantías distintos a los ahora pactados y recogidos en el presente Convenio Colectivo de Empresa.

Anexo I

TABLA SALARIAL

Periodo 1 de Junio de 2014 a 31 de diciembre de 2014

GRUPO 1. Titulados	SALARIO BASE MES
A. Secretario General/Gerente	1.816,71 €
B. Arquitectos.....	1.641,58 €
C. Otros Titulados Superiores..	1.422,83 €
D.	
GRUPO 2.- Administrativos	
A. Jefe Administrativo Mayor..	1.268,75 €
B. Jefe Administrativo.....	1.219,89 €
C. Oficial Administrativo....	1.040,78 €
D. Auxiliar Administrativo....	878,52 €
GRUPO 3.- Oficios Varios	
A. Ordenanza.....	837,91 €
B. Limpiador.....	773,11 €
+ PLUS CONVENIO (Todas las categorías)	124,07 € mes