

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

10213 Resolución de 5 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Oficinas y Despachos.

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; número de expediente, 30/01/0043/2013; referencia, 201344110010; denominación, Oficinas y Despachos; código de convenio, 30001075011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 25/3/2013, 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 5 de junio de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo para oficinas y despachos años 2012-2015

Capítulo I.- Ámbito de aplicación.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

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

Artículo 2.- Ámbito funcional.

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

Artículo 3.- Ámbito personal.

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

Artículo 4.- Ámbito Temporal.

La duración de este Convenio se establece por Cuatro años, desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015. Entrando en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., si bien sus efectos retributivos se retrotraerán al 1.º de Enero de 2013.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

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

En caso de no ser denunciado válidamente por las partes, se entenderá prorrogado automáticamente por periodos anuales en su parte normativa y económica.

Artículo 6.- Efectos.

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

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

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

Artículo 7.-Igualdad de condiciones.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Tampoco podrán ser discriminados los empleados por razones de disminuciones psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Capítulo II.- Jornada.**Artículo 8.- Jornada.**

La jornada normal de trabajo, para todo el personal comprendido en este Convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, con un total anual de 1792 horas de trabajo efectivo.

Para aquellas Empresas que lo viniesen realizando con anterioridad, podrán seguir aplicando, desde el 1 junio hasta el 30 de septiembre, el Régimen de

Jornada Intensiva de 35 horas semanales de lunes a viernes, debiendo ajustar el resto del año, su jornada semanal hasta completar el cómputo anual de horas.

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

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

Artículo 9.- Vacaciones.

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

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

Por acuerdo entre Empresa y trabajadores, el disfrute de las vacaciones podrá dividirse en dos periodos. Del periodo de vacaciones, al menos 15 días se disfrutarán ininterrumpidamente, dentro del periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 30 de Septiembre. Si bien este periodo mínimo podrá ampliarse a 21 días siempre que exista mutuo acuerdo.

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

Cuando el inicio del periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, derivada de enfermedad o accidente, sea o no laboral, así como del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48,4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

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

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

sobre la hora ordinaria. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias a los menores de 18 años.

Artículo 11.- Excedencia.

La excedencia podrá ser Forzosa o Voluntaria.

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

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

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

3.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o en su caso de la Resolución Judicial.. Los sucesivos hijos, darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

En estos casos de excedencia, sólo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año de la misma.

Artículo 12.- Permisos retribuidos.

Las Empresas, a solicitud del trabajador concederán las siguientes licencias retribuidas, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

a). Quince días naturales en caso de matrimonio o de inscripción en el Registro legal de Parejas de Hecho. Este derecho solo se podrá ejercer una vez en el año natural. Y un día por matrimonio de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad.

b). Dos días naturales por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y un día por nacimiento de nieto. Cuando con

tal motivo el trabajador necesite un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.- Maternidad y adopción.

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

En los supuestos de Adopción o Acogimiento, la suspensión del Contrato, tendrá igualmente una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables, por parto múltiple, en 2 semanas más a partir del segundo, y siempre a contar desde la fecha de adopción.

Artículo 14.-Reducción de jornada por motivos familiares.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo diaria, hasta un máximo de la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

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

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

Capítulo III.- Retribuciones

Artículo 15.-Retribuciones - salario base.

El salario base de todos los trabajadores, entendido este como la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establece en la Tabla Salarial Anexa del presente convenio, del que forma parte integrante. Para los trabajadores con contrato de jornada inferior a la completa, percibirán de salario la parte proporcional.

-- Para el año 2012, primer año de vigencia del Convenio, el Salario y demás complementos Salariales, será el que figura en la Tabla de Salarios para el año 2012 anexa.

-- Para el año 2013, la Tabla de Salarios, experimentará un incremento del 1,00%, respecto de la de 2012.

-- Para el año 2014, la Tabla de Salarios, experimentará un incremento del 1,25%, respecto de la de 2013.

-- Para el año 2015, la Tabla de Salarios, experimentará un incremento del 1,75%, respecto de la de 2014.

Artículo 16.- Antigüedad.

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

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

Artículo 17.- Gastos de locomoción.

Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de Plus de Distancia, de Transporte, o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2,a) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de "Gastos de Locomoción", en la cuantía de 845,88 euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 76,90 euros al mes.

Las empresas, no obstante, podrán prorratear el importe anual antes referido al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 70,94 euros al mes.

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

Artículo 18.- Dietas y kilometraje.

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

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

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

Artículo 19.- Gratificaciones extraordinarias.

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

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

El importe de estas pagas extras podrá prorratearse mensualmente, si así lo acuerda mutuamente la empresa y el trabajador.

Artículo 20.-Plus de nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 22,00 horas de la noche y las 6,00 de la mañana. Y se establece un complemento salarial,

llamado "Plus de Nocturnidad" del 20% del Salario Base. Este plus se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas en periodo nocturno.

Capítulo IV.- Condiciones laborales y sociales.

Artículo 21.- Clasificación Profesional.

Los Trabajadores que presten sus Servicios en las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en Grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del Contrato de Trabajo, así como su Categoría Profesional y su pertenencia a uno de los Grupos Profesionales previstos en este Convenio. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa, sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores.

Artículo 22.- Grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

-- Criterios Generales.- Funciones que suponen la realización de tareas y técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión y de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal de Dirección, a los que debe de dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación de la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

-- Formación:- Titulación a nivel de educación universitaria superior o de grado medio, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo Profesional II:

-- Criterios Generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

-- Formación:- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de Segundo Grado complementada con una titulación específica en el puesto de trabajo.

Grupo Profesional III:

-- Criterios Generales.- Tareas que consistan en la ejecución de trabajos que, aunque se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

-- Formación:- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes al Graduado Escolar, Formación Profesional de Primer Grado o Educación secundaria obligatoria, complementada con una formación específica para el puesto de trabajo.

Grupo Profesional IV:

-- Criterios Generales.- Tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un grado total de dependencia jerárquica y funcional. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo de adaptación.

-- Formación:- Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeñan y titulación de Graduado Escolar, certificado de escolaridad o similar

Artículo 23.- Tablas de equivalencia.

Grupo Profesional I:

Nivel 1: Titulado Grado Superior.

Nivel 2: Titulado de Grado Medio.

Grupo Profesional II:

Nivel 1: Jefe Superior.

Jefes de 1.ª

Jefe de Equipo.

Jefe de Informática.

Nivel 2: Programador de Maquinas.

Nivel 3: Oficial 1.ª Admón.

Jefes de Maquinas.

Técnico de Informática-

Grupo Profesional III:

Nivel 1: Oficial 2 Admón.

Visitador.

Operador de Maquinas.

Grabador de Datos..

Conserje Mayor.

Encargado.

Oficial de Oficios Varios.

Grupo Profesional IV:

Nivel 1: Auxiliar Admón.

Telefonista.

Recepcionista.

Conserje-Ordenanza.

Ayudantes de Operador.

Limpiador/a.

Nivel 2: Aspirante Admón., de 16-17 años.

Botones 16-17 años.

Los "Grupos y Categorías Profesionales", especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no limitativo. Para el supuesto de Categorías Profesionales no previstas en este Convenio, se asimilarán al Grupo Profesional correspondiente.

Artículo 24.- Perfeccionamiento profesional.

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

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

Artículo 25.- Promoción y formación profesional.

El trabajador tendrá derecho:

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

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

Artículo 26.- Ascensos.

a) Ascensos

Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las Empresas y que éstas vayan a cubrirse. El personal que perteneciendo a la Empresa, en calidad de trabajador fijo, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tenga la cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso correspondiente se dará conocimiento a la Representación legal de los Trabajadores.

b) Ascensos por desempeño de funciones:

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, tendrá derecho a solicitar de la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Empresa a la recalificación y previo informe del Comité o en su caso de los Delegados de Personal, podrá reclamar por la vía de Jurisdiccional.

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

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

Artículo 27.-Periodo de prueba y contratación.

a).-- Periodos de Prueba:

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

b).-- Contratación:

-- Contratos de Duración Determinada: Se podrán concertar contratos de

Duración Determinada, previstos en el Art. 15,1 del E., de T (según la redacción dada al mismo por la Ley 63/97 de 26 de diciembre).

-- Contratos eventuales: En atención a las especiales necesidades y características del Sector, que conllevan periodos en los que se acumulan tareas, las Empresas podrán concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el art. 15.1 b) del E.T., por una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo dieciocho meses, contados a partir de la fecha en que se produzcan las causas que justifican su utilización la que periodos

Cuando se concierten estos contratos por una duración inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación conforme a lo previsto en el precitado art. 15 del E. T., sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo previsto en dicho artículo.

En todo lo no previsto en este artículo, sobre contratación, será de aplicación la normativa vigente al respecto en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 28.- Movilidad funcional y geográfica.

En estas materias se estará a lo dispuesto al respecto en los artículos 39 y 40 de del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 29.- Incapacidad temporal.

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

En los casos de Incapacidad Temporal será potestativo para la Empresa, con cargo a ésta y sin que ello suponga menoscabo de sus legítimos derechos, el realizar un reconocimiento médico, que le será comunicado debidamente, ante el facultativo que designe la Empresa, a fin de comprobar su estado de salud y que este justifique sus faltas de asistencia al trabajo.

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

Artículo 30.- Póliza de seguros.

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

Artículo 31.- Preaviso.

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

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

Capítulo V.- Régimen disciplinario.**Artículo 32.- Principios de ordenación.**

Todo el personal sin excepción será responsable ante la Dirección de la Empresa, no solo de las funciones que tenga encomendadas, sino de su conducta y observancia de los preceptos y medidas que se establecen en este Convenio Colectivo y demás legislación aplicable sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que, en su caso, hubiera lugar..

Se considerara pues como falta, todo acto u omisión que suponga quebranto de los deberes establecidos en este Convenio, o resulte contrario a lo preceptuado en las disposiciones legales vigentes aplicables al efecto.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción salvo la de amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá firmar el enterado del mismo. En caso de faltas graves y muy graves se informara de ello a los Representantes legales de los Trabajadores.

Artículo 33.- Graduación de las faltas.

Las faltas en que pueda estar incurso el personal se clasificaran en:

1) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

- a) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta tres, superiores a diez minutos e inferiores a veinte que no causen perjuicios, en un periodo de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo, sin justificación, en un periodo de un mes.
- c) No cursar en tiempo oportuno, la baja por enfermedad o accidente, salvo que demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- d) Falta de aseo y limpieza personal.

e) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia, así como las variaciones que puedan producirse en su situación familiar, a efectos fiscales, en el plazo máximo de un mes.

f) Pequeños descuidos en la conservación de material.

g) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

h) Ausentarse del trabajo durante la jornada sin permiso siempre que no suponga graves perjuicios.

i) No atender su trabajo con la debida diligencia.

j) La desobediencia a sus superiores, en materia de servicios. Si la negativa fuese manifestada de palabra, se considerara falta grave.

k) La imprudencia en el trabajo, en materia de seguridad e higiene, o de prevención de riesgos laborales, siempre que aquella no origine accidente serio o daños al personal o a los elementos de trabajo.

l) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa.

m) La embriaguez, siempre que no sea habitual. Si esta se produce dos o más veces dentro del mes, se considerara falta grave.

2) Faltas graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas leves, consistentes en cuatro o más faltas leves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, hasta seis, en un periodo de tiempo de dos meses.

c) Faltas injustificadas de asistencia al trabajo, hasta dos, en un periodo de un mes.

d) Sostener discusiones violentas o injustificadas que originen riñas o pendencias durante el trabajo, aunque sea por motivos del servicio.

e) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo, o simular la presencia de otro compañero en el trabajo.

f) Falsear los datos aportados, en las declaraciones formuladas, que les sean solicitadas, a cualquiera de los efectos legales, interesadas a instancias de organismos públicos u oficiales.

g) Las faltas de indiscreción, negligencia o ética profesional, siempre que no den lugar a reclamación de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificaran como muy graves.

3) Faltas muy graves. Se consideraran como tales las siguientes:

a) Reiteración en faltas graves, consistentes en tres o más faltas graves, dentro de un periodo de tres meses.

b) Faltas injustificadas de puntualidad, en más de nueve veces, en un periodo de tres meses.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, en número de tres o más en un periodo de un mes.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo, evidenciadas en forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

e) Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

f) La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza y la concurrencia desleal a la empresa.

g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo pactado u ordinario establecido.

h) La apropiación indebida, hurto, robo o malversación que afecte a la empresa o sus intereses, o a los compañeros de trabajo.

i) La embriaguez habitual o toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

j) Revelar a terceros datos de la Empresa o de sus clientes, sin mediar autorización de la misma.

k) Realizar de manera continuada sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma continuada y extraprofesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la Empresa. En cualquier caso, se considerará falta muy grave el uso del correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racista, sexista, violento o pornográfico, o pudiera dañar la imagen de la Empresa o sus trabajadores.

l) Exigir, pedir o aceptar regalos de terceros, en dinero o especie.

Artículo 34.- Sanciones.

Los Trabajadores, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas del presente Convenio con las siguientes sanciones.

1).- Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2).- Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.
- Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3).- Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.
- Despido.

Las sanciones, que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas si ello procede.

Artículo 35.- Prescripción de faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36.- Abuso de autoridad.

Se entenderá por abuso de autoridad la actitud y comportamiento de aquel superior jerárquico que supone beneficio personal propio de lo ordenado a sus subordinados en horario de trabajo. Igual consideración tendrá aquel

comportamiento orientado a someter la voluntad personal del trabajador, con fines laborales o no, bajo la amenaza de consecuencias laborales indeseadas si este no accede, haciendo de este modo un uso indebido, de forma directa o indirecta, de sus atribuciones o responsabilidades jerárquicas. El desprecio público o privado manifiestos hacia la integridad física o personal del subordinado tendrán idéntica consideración.

Todo trabajador podrá dar cuenta de esta situación por escrito a través de la Representación Legal de los Trabajadores. El escrito motivado será dirigido a la Dirección de la Empresa informando de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes.

Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de 5 días, debiendo dar contestación al citado escrito, a la parte actuante, en el plazo de 10 días desde la apertura del expediente.

Capítulo VI.- Derechos sindicales.

Artículo 37.- Derechos sindicales.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38.- Tablón de anuncios.

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

punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del Estatuto del los Trabajadores.

Artículo 39.- Derecho a realizar asambleas.

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada según el art. 77,1 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII.- Comisión paritaria.

Artículo 40.- Comisión paritaria.

Las Partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, que estará compuesto por cinco personas, dos en representación de la parte social, dos en representación de la parte empresarial, y otra que realizará las funciones de Secretario de Actas, que actuará en calidad de tal, sin voz ni voto.

Por la parte Social:

D. Alfonso Jiménez Rodríguez.

D. Roberto Sánchez Sánchez.

Por la parte Empresarial:

D. José A. Tomás García.

D. José Ruiz Sánchez.

Secretario de Actas:

D. Fulgencio Vives Bañón.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de las competencias que le sean atribuida por norma legal o reglamentaria, se establece una Comisión Paritaria que estará formada por dos representantes de la parte Social y dos de la parte empresarial,, designándose entre quienes han actuado en las deliberaciones, con sus correspondientes suplentes.

Entre otras funciones le corresponderá:

-- En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente, de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

-- La recepción de las comunicaciones efectuadas por las partes, en los supuestos de Acuerdo en el Periodo de Consultas para la inaplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

-- En caso de desacuerdo en caso de inaplicación del Convenio, la Comisión Paritaria asumirá las funciones que le correspondan, con arreglo a la normativa vigente.

A efectos de notificaciones, el domicilio de la comisión paritaria será el de la Asociación de Oficinas y Despachos, el de la Federación de Servicios, UGT de Murcia, y Federación COMFIA., de CC.OO. Murcia.

Disposiciones adicionales.

Primera: Las diferencias económicas que se deriven de la aplicación de este Convenio, serán abonadas por las Empresas durante el mes siguiente a su publicación en el B.O.R.M.

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

Tercera: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral y sexual.

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

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

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

-- Se pondrá en conocimiento inmediato de la Representación de los Trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

-- En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

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

Cuarta: En el texto del presente Convenio, se ha utilizado el masculino, para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

ANEXO QUE SE CITA
TABLA DE SALARIOS AÑO 2012

	<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	<u>S. BASE/MES</u>	<u>S. BASE/ANUAL</u>
Nivel 1:	Titulado Grado Superior	1.246,41	18.696,15
Nivel 2:	Titulado Grado Medio	1.083,86	16.257,90
	<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>		
Nivel 1:	Jefe Superior	1.083,86	16.257,90
	Jefe de 1ª	1.083,86	16.257,90
	Jefe de Equipo	1.083,86	16.257,90
	Jefe de informatica	1.083,86	16.257,90
Nivel 2:	Jefe de Reporteros	954,26	14.313,90
	Programador de Máquinas	954,26	14.313,90
Nivel 3:	Oficial 1ª Admón	904,57	13.568,55
	Jefe de Maquinas	904,57	13.568,55
	<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>		
Nivel 1:	Oficial de Segunda	839,08	12.586,20
	Visitador	839,08	12.586,20
	Operador de Máquinas	839,08	12.586,20
	Grabador de Datos	839,08	12.586,20
	Conserje Mayor	839,08	12.586,20
	Encargado	839,08	12.586,20
	Oficial Oficios Varios	839,08	12.586,20
	<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>		
Nivel 1:	Auxiliar Admón	806,25	12.093,75
	Telefonistas	806,25	12.093,75
	Recepcionistas	806,25	12.093,75
	Ayudante de Operador	806,25	12.093,75
	Conserje- Ordenanza	806,25	12.093,75
	Limpiador/a	806,25	12.093,75
Nivel 2:	Aspirantes Admón de 16 y 17 años	633,31 (1)	9.507,15
	Botones 16 y 17 años	633,31 (1)	9.507,15

(1) Se aplicará el S.M.I. de 2012: 641,40 €



Gastos Locomoción Anual:		845,97
Gastos Locomoción 11 meses	76,91	845,97
Gastos Locomoción 12 meses	70,49	845,97
DIETAS		
Día Completo		30,00
Kilometraje (Por Km):		0,19

ANEXO QUE SE CITA
TABLA DE SALARIOS AÑO 2013

<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	<u>S. BASE/MES</u>	<u>S. BASE/ANUAL</u>
Nivel 1: Titulado Grado Superior	1.258,87	18.883,05
Nivel 2: Titulado Grado Medio	1.094,70	16.420,50
	-	
<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	-	
Nivel 1: Jefe Superior	1.094,70	16.420,50
Jefe de 1ª	1.094,70	16.420,50
Jefe de Equipo	1.094,70	16.420,50
Jefe de informatica	1.094,70	16.420,50
	-	
Nivel 2: Jefe de Reporteros	963,80	14.457,00
Programador de Máquinas	963,80	14.457,00
	-	
Nivel 3: Oficial 1ª Admón	913,62	13.704,30
Jefe de Maquinas	913,62	13.704,30
	-	
<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	-	
Nivel 1: Oficial de Segunda	847,47	12.712,05
Visitador	847,47	12.712,05
Operador de Máquinas	847,47	12.712,05
Grabador de Datos	847,47	12.712,05
Conserje Mayor	847,47	12.712,05
Encargado	847,47	12.712,05
Oficial Oficios Varios	847,47	12.712,05
	-	
<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	-	
Nivel 1: Auxiliar Admón	814,31	12.214,65
Telefonistas	814,31	12.214,65
Recepcionistas	814,31	12.214,65
Ayudante de Operador	814,31	12.214,65
Conserje- Ordenanza	814,31	12.214,65
Limpiador/a	814,31	12.214,65
Nivel 2: Aspirantes Admón de 16 y 17 años	640,15 (1)	9.602,25
Botones 16 y 17 años	640,15 (1)	9.602,25

(1) Se aplicará el S.M.I. de 2013: 645,30 €



Gastos Locomoción Anual:		854,43
Gastos Locomoción 11 meses	77,68	854,43
Gastos Locomoción 12 meses	71,20	854,43
DIETAS		
Día Completo		30,00
Kilometraje (Por Km):		0,19

ANEXO QUE SE CITA
TABLA DE SALARIOS AÑO 2014

	<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	<u>S. BASE/MES</u>	<u>S. BASE/ANUAL</u>
Nivel 1: Titulado Grado Superior		1.274,61	19.119,15
Nivel 2: Titulado Grado Medio		1.108,38	16.625,70
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	-	
Nivel 1: Jefe Superior		1.108,38	16.625,70
Jefe de 1ª		1.108,38	16.625,70
Jefe de Equipo		1.108,38	16.625,70
Jefe de informática		1.108,38	16.625,70
		-	
Nivel 2: Jefe de Reporteros		975,85	14.637,00
Programador de Máquinas		975,85	14.637,00
		-	
Nivel 3: Oficial 1ª Admón		925,04	13.875,60
Jefe de Maquinas		925,04	13.875,60
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	-	
Nivel 1: Oficial de Segunda		858,06	12.870,90
Visitador		858,06	12.870,90
Operador de Máquinas		858,06	12.870,90
Grabador de Datos		858,06	12.870,90
Conserje Mayor		858,06	12.870,90
Encargado		858,06	12.870,90
Oficial Oficinas Varios		858,06	12.870,90
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	-	
Nivel 1: Auxiliar Admón		824,49	12.367,35
Telefonistas		824,49	12.367,35
Recepcionistas		824,49	12.367,35
Ayudante de Operador		824,49	12.367,35
Conserje- Ordenanza		824,49	12.367,35
Limpiador/a		824,49	12.367,35
Nivel 2: Aspirantes Admón de 16 y 17 años		648,15 (1)	9.722,25
Botones 16 y 17 años		648,15 (1)	9.722,25

(1) Se aplicará el S.M.I. de 2014



Gastos Locomoción Anual:		865,11
Gastos Locomoción 11 meses	78,65	865,11
Gastos Locomoción 12 meses	72,09	865,11
DIETAS		
Día Completo		30,00
Kilometraje (Por Km):		0,19

ANEXO QUE SE CITA
TABLA DE SALARIOS AÑO 2015

	<u>GRUPO PROFESIONAL I</u>	<u>S. BASE/MES</u>	<u>S. BASE/ANUAL</u>
Nivel 1: Titulado Grado Superior		1.296,92	19.453,80
Nivel 2: Titulado Grado Medio		1.127,78	16.916,70
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL II</u>	-	
Nivel 1: Jefe Superior		1.127,78	16.916,70
Jefe de 1ª		1.127,78	16.916,70
Jefe de Equipo		1.127,78	16.916,70
Jefe de informatica		1.127,78	16.916,70
		-	
Nivel 2: Jefe de Reporteros		992,93	14.893,95
Programador de Máquinas		992,93	14.893,95
		-	
Nivel 3: Oficial 1ª Admón		941,22	14.118,45
Jefe de Maquinas		941,22	14.118,45
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL III</u>	-	
Nivel 1: Oficial de Segunda		873,08	13.096,20
Visitador		873,08	13.096,20
Operador de Máquinas		873,08	13.096,20
Grabador de Datos		873,08	13.096,20
Conserje Mayor		873,08	13.096,20
Encargado		873,08	13.096,20
Oficial Oficinas Varios		873,08	13.096,20
		-	
	<u>GRUPO PROFESIONAL IV</u>	-	
Nivel 1: Auxiliar Admón		838,92	12.583,80
Telefonistas		838,92	12.583,80
Recepcionistas		838,92	12.583,80
Ayudante de Operador		838,92	12.583,80
Conserje- Ordenanza		838,92	12.583,80
Limpiador/a		838,92	12.583,80
Nivel 2: Aspirantes Admón de 16 y 17 años		659,49 (1)	9.892,35
Botones 16 y 17 años		659,49 (1)	9.892,35

(1) Se aplicará el S.M.I. de 2015



Gastos Locomoción Anual:		880,25
Gastos Locomoción 11 meses	80,02	880,25
Gastos Locomoción 12 meses	73,35	880,25
DIETAS		
Día Completo		30,00
Kilometraje (Por Km):		0,19