

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación Profesional y Empleo

5888 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0117/2023; denominado Colegio Oficial de Arquitectos de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30103472012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/03/2023 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, 28 de septiembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

III 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 la que ostentan los cargos dentro de la Junta de Gobierno de Secretario y Tesorera, según certificación que se anexa al presente convenio.

Por otro lado, la representación de las personas trabajadoras la ostenta el delegado de personal de la candidatura de UGT, elegido en las últimas elecciones, y otro miembro que pertenece a la plantilla de la empresa, el cual participa como colaborador en la negociación.

Artículo 4.- Duración y vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BORM, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2023, en que iniciará su vigencia, y terminará el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5.- Denuncia y prórroga.

El presente Convenio será renovado tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia expresa practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo, a la fecha de su finalización. En este caso se seguirá aplicando el Convenio en todo su articulado, salvo en lo referente a la tabla de salarios que se incrementará automáticamente en el IPC real del año anterior vencido, con los topes mínimos y máximos previstos en el artículo 29.

Si por el contrario el Convenio es denunciado en el plazo previsto en el párrafo anterior, la representación que realice la denuncia lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá ser por escrito, la legitimación que ostentan, el ámbito 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 treinta 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.

No se establece plazo de duración de la negociación, y mientras se produce esta, se seguirá aplicando íntegramente el Convenio anterior.

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:

1. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. Reunirse la primera quincena del mes de enero de los años 2024 y 2025 para redactar la tabla de retribuciones para los citados años.
3. Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
4. 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 controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.
5. Reunirse durante los meses de enero de los años 2024 y 2025 para proceder a la redacción de las respectivas tablas de salarios, en las condiciones que constan en el art. 29 del presente Convenio.

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 todas las personas trabajadoras comprendida en este Convenio será de 1.600 horas anuales.

En el periodo comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, se realizará jornada continua 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.

Igualmente, 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, la empresa tendrá jornada continua de 32,5 horas.

Para las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, Jueves Santo y Lunes de Pascua.

Para el supuesto de que cualquier persona trabajadora vinculada a este Colegio Profesional quisiera reducir su jornada de trabajo ordinaria por cualquier motivo, una vez aceptada la misma por la dirección del centro, deberá garantizar una jornada semanal mínima de 20 horas y continua mínima de 3 horas, para dar una continuidad eficaz en el servicio o departamento al que estuviera adscrito.

Artículo 8.- Flexibilización de la jornada.

Las partes acuerdan el establecimiento de una "jornada irregular" durante el año, que no podrá superar el 10% de la jornada de trabajo anual.

Para cuantificar el importe exacto de las horas de flexibilización de jornada y no hablar de porcentajes, se establece ésta en 160 horas de flexibilidad de la jornada, que se acumularían a las horas ordinarias en los meses en que se trabaje, teniendo todas el valor de hora ordinaria y no extraordinaria.

El exceso o defecto de esa jornada irregular, se compensará en los viernes o lunes de aquellos meses de menor o mayor actividad, respectivamente, de forma que al término del año, la jornada efectiva será de 1.600 horas de trabajo efectivo.

Se pacta expresamente que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez horas diarias, y su distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y las personas trabajadoras deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En aplicación de la jornada flexible, se ha negociado que el horario de funcionamiento de la empresa se amplíe a la tarde del jueves, de 16 a 19 horas, durante la vigencia del presente convenio, y sin prórroga de efectos a partir del 1 de enero de 2026, salvo pacto expreso, adjuntando como Anexo II (A y B) el calendario detallado de jornada anual del presente año 2023. Para los años 2024 y 2025 el calendario deberá quedar confeccionado en el último trimestre de cada año, con fecha límite del 15 de diciembre. Si en algún momento la empresa requiere la realización de actividad fuera del horario establecido en el calendario anexo, se aplicará el recargo fijado para las horas extraordinarias, correspondiendo a la persona trabajadora la elección entre la compensación mediante retribución o descanso compensatorio, hasta un máximo de 35 horas al año.

Artículo 9.- Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas, según salario real que cada una perciba.

El disfrute de las vacaciones se efectuará en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El calendario de vacaciones deberá quedar fijado y publicado antes del 30 de marzo de cada año, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y los coordinadores de cada departamento, y deberá garantizar los servicios necesarios de los distintos departamentos del colegio.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Con carácter general no se realizarán horas extraordinarias, con el 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 80 horas al año, salvo los supuestos para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Dichas horas, a elección de la persona trabajadora, se compensarán con el descanso equivalente, incrementado en un 10%, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o se abonarán con un recargo del 10% sobre el precio de la hora ordinaria, pero en este supuesto de elección por el abono, las horas extras quedarán limitadas a un máximo de 35 horas/año.

En cualquier caso, no se computarán horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 11.- Licencias. Licencias retribuidas.-

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio, previo aviso y justificación a la Dirección de la Empresa, o en su caso a la Secretaría del COAMU, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

a) **Veinte** días naturales en caso de matrimonio, o unión como pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente.

b) **Tres** días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. **AMPLIABLE A SEIS SI REQUIERE HOSPITALIZACIÓN.**

c) **Dos** días por traslado del domicilio habitual. Previo acuerdo con la persona trabajadora, y en caso de existir libranzas pendientes, se podrá hacer coincidir dicho día de traslado con el de libranza.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En este supuesto se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras del COAMU tendrán derecho a una hora

de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Este Colegio, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de las personas trabajadoras la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en 26 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por maternidad o paternidad.

Por lo demás, las partes dan por reproducido el contenido del apartado 4, 4bis, 5, 6, 7 y 8 del artículo 37 del ET, como norma de obligado cumplimiento.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 aquella.

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.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el COAMU podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

i) **Dos días laborales** para asuntos propios, que tendrán que disfrutarse en la fecha que determine la persona trabajadora, previa comunicación a la empresa, con un mínimo de antelación de tres días, sin necesidad de especificar las causas de estas licencias.

Licencias NO RETRIBUIDAS.-

a) Por el tiempo imprescindible para las personas 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.

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

c) Durante 7 días naturales consecutivos al año, siempre y cuando esta licencia no afecte a más de un 5% de la plantilla, ni afecte a la organización del COAMU.

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 de la persona trabajadora.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por cualquier persona trabajadora, 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 trabajadora 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, la persona trabajadora dentro de los siete días siguientes a aquél, tendrá que solicitar el reingreso en la empresa y la empresa resolverá en consecuencia, en el entendimiento que la persona trabajadora excedente sólo 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 de la persona trabajadora.

Capítulo III.- Representación unitaria en la empresa.

Artículo 13.- Garantías de la representación unitaria.

Tendrán la consideración de Representantes Legales de las personas trabajadoras dentro del seno de la empresa, los delegados de personal (cuando existan menos de 50 trabajadores), y miembros de comités de empresa (cuando existan cincuenta o más trabajadores).

Todos ellos disfrutarán indistintamente de las garantías 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 las personas trabajadoras serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas descontarán a las personas trabajadoras la cuota sindical, previa autorización expresa por escrito.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de una persona trabajadora, 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 del 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.

La empresa podrá 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 las personas trabajadoras.

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.

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

5.- Obediencia en el trabajo.

Toda persona trabajadora está obligada 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 la 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 las personas trabajadoras.

Toda persona trabajadora podrá poner en conocimiento de la empresa, de forma correcta y respetuosa, cuantas dudas, quejas o peticiones, se relacionen 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 de la persona trabajadora es la diligencia en el desempeño de su trabajo y la colaboración en procurar la buena marcha de la empresa, obligándose la empresa a poner al alcance de las personas trabajadoras los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

La persona trabajadora cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado, y será responsable de los desperfectos, deterioro, 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.

Las personas trabajadoras están obligadas 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 su empresa, o asuntos relacionados con ella, tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

Artículo 15.- Clasificación del 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 1.ª o Mayor.
- b) Jefe Administrativo.
- c) Oficial Administrativo 1.ª o Mayor.
- d) Oficial Administrativo.
- e) Auxiliar Administrativo-Recepcionista.

NIVELES PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO TERCERO.- OFICIOS VARIOS:

- a) Operario de Mantenimiento.
- b) Ordenanza.
- c) Limpiador/a.

Artículo 16.- Definición de niveles profesionales.

Según el cuadro de clasificación que se detalla, a continuación se determinará la que corresponda a cada persona trabajadora 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 1.ª o 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 de 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 1.ª o Mayor. 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) Oficial Administrativo. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, y subordinado a un Jefe u Oficial de Primera si los hubiere, realiza trabajos de carácter administrativo que exigen conocimientos generales de la técnica.

e) 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) Operario de Mantenimiento. Es el empleado encargado de efectuar las tareas de mantenimiento, reparación, reposición básica de todos los elementos materiales, mobiliario y máquinas existentes en la empresa, en orden a su conservación, limpieza total y puesta a punto para su buen funcionamiento.

b) 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.

c) Limpiador/a. 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan. Cuando desempeñen trabajos de categoría superior, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Cuando la duración supere seis meses durante un año u ocho meses durante dos años desempeñando trabajos de superior categoría, el trabajador podrá reclamar su ascenso conforme a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores. 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.

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, debe ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en los órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la empresa.

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

- a) Solicitud por escrito de la persona trabajadora.
- 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.

En materia de contratación, se estará a las previsiones legales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21.- Periodo 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 afectadas 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 las personas trabajadoras 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 de toda la plantilla. Se facilitará copia del mismo a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 23.- Complemento de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras 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.

El COAMU, dentro del plazo de noventa días desde la publicación del presente convenio en el BORM, se obliga a concertar la correspondiente póliza con una compañía de seguros, a favor de las personas trabajadoras, viuda/o beneficiarios, que garantice la percepción de una indemnización de 35.000 € en el caso de muerte o incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente (laboral o no laboral).

En el caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o no laboral, la persona trabajadora percibirá una indemnización de 25.000 €.

El Colegio facilitará una copia de la póliza a la representación legal de las personas trabajadoras.

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 indicado 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 las personas trabajadoras se rige por lo establecido por el ET y normas de seguridad social vigentes en cada momento, y a tal fin, se establece expresamente la jubilación forzosa de las que alcancen la edad de 68 años o tengan cumplida esa edad o una superior en el momento de la publicación de este convenio, y siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En este caso se garantizará el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de una nueva persona trabajadora.

Las personas trabajadoras que hayan tenido una relación laboral ininterrumpida con el COAMU al menos de 15 años, y se encuentren en activo a la hora de solicitar la pensión de jubilación, percibirán como gratificación por los servicios prestados el importe de una mensualidad bruta, que se abonará en el momento del cese en la empresa, por el motivo anteriormente indicado.

Capítulo VI.- Condiciones económicas.

Artículo 26.- Definición de las retribuciones.

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras.

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.

Expresamente se pacta que, en todo caso, durante la vigencia del presente convenio se abonarán las siguientes retribuciones:

Año 2023: 4% de incremento sobre los salarios del año anterior, quedando fijada la retribución conforme consta en la tabla de salarios (ANEXO I).

Año 2024: Se acuerda incrementar los salarios del año 2023 conforme al IPC real de ese último año, con un tope mínimo del 1% y máximo del 4%.

Año 2025: Se acuerda incrementar los salarios del año 2024 conforme al IPC real de ese último año, con un tope mínimo del 1% y máximo del 4%.

La comisión paritaria se reunirá durante el mes de enero de los años 2024 y 2025 para redactar la tabla de retribuciones.

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 antigüedad.

Las personas trabajadoras 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 personan".

Esta cantidad quedó únicamente sometida a idénticas actualizaciones que el resto de conceptos salariales.

Artículo 32.- Complemento o plus de convenio.

Todas las personas trabajadoras afectadas 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 (ANEXO I).

Artículo 33.- Pagas extras.

En la segunda quincena de los meses de Marzo, Junio y Diciembre, percibirán las personas trabajadoras 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 al estudio.

Los trabajadores con hijos que cursen niveles obligatorios de enseñanza, percibirán una ayuda para estudios de 250€, por unidad familiar.

Los trabajadores con hijos que cursen estudios en Bachiller o enseñanza equivalente, y hasta un año después de la terminación de los estudios, percibirán una ayuda para estudios por importe de 250€, por unidad familiar, que se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del convenio.

Para la percepción de la ayudas, 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) Faltar dos días injustificados en el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

d) 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 lo referente 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) Faltar de tres a cinco días al trabajo sin justificación en el periodo de 30 días naturales.

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, o a los familiares que conviven con ellos, o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión 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, destrozarse 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 otra establecida como falta muy grave 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, y las faltas muy graves a los 60 días, estas últimas 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.

La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras pertenecientes a la plantilla de la empresa, 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.

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.

Artículo 41.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-III), y su Reglamento de aplicación, publicados en el BORM n.º 21 de 27 de enero de 2021, o acuerdos que lo sustituyan, que vincularán al COAMU y a las personas trabajadoras afectadas 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 Comisión 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 derogatoria.

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