

Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

9020 Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Estudios Técnicos. Exp. 25/03.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Estudios Técnicos, (Código de Convenio número 3001065), de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 14-5-2003, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 11-7-2003, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24-3-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

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

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

Murcia a 15 de julio de 2003.—El Director General de Trabajo por delegación de firma (Resol. 20-9-99).—El Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que, prestando sus servicios en centro de trabajo establecidos o que se establezcan en la Región de Murcia, esté contratado por las empresas de estudios de arquitectura, ingeniería, estudios técnicos, oficinas de cálculo, informática.

Con carácter meramente enunciativo se considerarán incluidas las de ingeniería en sus distintas vertientes civil, agraria, industrial, medioambiental, química, electrónica. Las de delineantes, cartografía y topografía, las de informática que presten servicios a otras empresas así como aquellas que crean programas y trabajos relacionados con internet; las de estudios referidos a prevención de riesgos laborales, control de calidad e inspecciones técnicas de medios de locomoción.

Artículo 2.- Vigencia del convenio. Denuncia y Prórroga.

La vigencia de este convenio será desde el 1 de enero de 2003 a 31 de diciembre del 2006.

El presente convenio deberá de ser denunciado con dos meses de antelación al día de finalización

de su vigencia, manteniendo el carácter normativo y obligacional de este convenio hasta la firma de uno nuevo.

Si el convenio no fuera denunciado por alguna de las partes, se prorrogará automáticamente por años naturales en todo su articulado, salvo la tabla salarial, que se incrementará en el porcentaje que resulte de aplicar a las tablas salariales del año anterior el IPC real de dicho año + 0'50 %, verificándose una entrega a cuenta desde el mes de Enero del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado mas el 0'5% pactado actualizándose con efectos retroactivos una vez que se conozca el IPC Real definitivo (lo que ocurrirá en el mes de Enero del siguiente año)

Artículo 3.- Entrada en vigor del convenio.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos desde la firma del mismo por las partes negociadoras y una vez publicado en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas.

a) Las condiciones que se establecen en este convenio tendrán consideraciones mínimas obligatorias para las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación.

b) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este convenio.

Capítulo II. Jornada y vacaciones

Artículo 5.- Jornada.

a) La jornada será de 40 horas semanales, repartidas de lunes a viernes.

b) Durante el período comprendido entre el 15 de junio a 15 de septiembre, la jornada será continuada, de 7 horas diarias, de lunes a viernes, desde las 8 horas a las 15 horas, con 15 minutos de descanso por bocadillo, computable como trabajo efectivo.

c) En caso de grave necesidad laboral en una empresa, y en jornada de verano, completarán los trabajadores la semana hasta 40 horas, cuyo exceso sobre las 35 horas tendrá en cuanto a su percepción económica, carácter extraordinario, sirviendo para su realización el procedimiento fijado en el artículo 17 de ese convenio.

d) Aquellos trabajadores que ostenten cargos de representación pública local, regional, provincial del Estado, así como aquellos que desempeñen funciones orgánicas en formaciones políticas o sindicales a nivel local, disfrutarán de una reducción de jornada de siete horas semanales, repartidas en una o varias veces, pero siempre con un mínimo continuado de 3'5 horas por ocasión. Esta reducción no puede suponer merma en los haberes habituales.

Artículo 6.- Vacaciones.

a) Los trabajadores sujetos a este convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

b) En las fechas de Navidad y el período comprendido entre Semana Santa y Pascua de Resurrección, los trabajadores disfrutarán de tres días de vacaciones en cada una de estas dos festividades.

c) Los turnos de vacaciones serán fijados por empresa y el Delegado de Personal.

Capítulo III. Condiciones económicas**Artículo 7.- El incremento salarial.**

2003.- Para el año 2003 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2003 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en 2002. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003, del 2% más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real de 2003, (en enero del 2004) si éste fuere superior o inferior al 3%, entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por las empresas abonando o deduciendo a los trabajadores la diferencia existente entre dichas entrega a cuenta del 3% y el IPC real de 2003 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2003.

2004.- Para el año 2004 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2004 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en 2003. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2003 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2004 (en enero del 2005) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por las empresas abonando o deduciendo a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2004 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2004.

2005.- Para el año 2005 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2005 más 0'5% sobre la Tabla Salarial vigente en el 2004. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2005 más un 0'5%.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2005 (en enero del 2006) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por las empresas abonando o deduciendo a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2005 más 0'5% y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2005.

2006.- Para el año 2006 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2006 más 0'5% sobre la Tabla Salarial vigente en el 2005. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2006 más 0'5%.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2006 (en enero del 2007) si éste fuere superior o inferior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por las empresas abonando o deduciendo a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real del 2006 más 0'5 % y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2006.

Artículo 8.- Plus convenio.

Se establece un plus convenio en la cuantía que cada categoría profesional corresponda, según queda reflejado en el anexo I de las tablas salariales del presente convenio.

Artículo 9.- Condiciones del plus convenio.

El plus convenio tendrá la condición de ser cantidad cotizable a la Seguridad Social.

Su importe anual será el resultado de multiplicar la cantidad reflejada en cada categoría profesional por doce. Esta percepción experimentará un incremento porcentual igual a las tablas salariales de cada uno de los años durante la vigencia del convenio.

Artículo 10.- Plus de ayuda escolar.

En concepto de ayuda escolar, los trabajadores percibirán la cantidad de **20'25 euros mensuales**, por cada hijo, a partir de su inscripción en el libro de Familia, hasta la edad de 16 años y mediante justificación de continuidad de estudios, ampliando hasta estudios universitarios con la ayuda de la matrícula de la Universidad. Esta percepción experimentará un incremento porcentual igual a las tablas salariales de cada uno de los años durante la vigencia del convenio.

Artículo 11.- Antigüedad.

Sobre el salario base pactado se abonará a los trabajadores incluidos en este convenio trienios al 8% cada uno.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte y del 60% como máximo a los veinticinco o más años.

Los trabajadores contratados por las empresas a partir del 1 de septiembre de 2000 no devengarán el Plus de Antigüedad.

Artículo 12.- Gratificaciones extraordinarias.

En los meses de julio y diciembre, percibirán los trabajadores comprendidos en este convenio, una mensualidad de su salario base en cada uno de ellos, más antigüedad.

Además de las pagas, percibirán dentro de la primera quincena de marzo y septiembre de cada año, media mensualidad de su salario base, más antigüedad.

Capítulo IV. Condiciones sociales

Artículo 13.- Ascensos y categorías profesionales.

Los trabajadores que cuenten con un trienio de antigüedad, como mínimo, y siempre que tengan la titulación necesaria, podrán someterse a examen, para ascender de categoría, ante un tribunal, que estará integrado por tres representantes de la parte económica y tres representantes de la parte social, designados por los respectivos Colegios Oficiales, quienes a la vez designarán un Presidente de Tribunal, para cubrir las necesidades de las empresas. Dicho Tribunal deberá estar constituido en el improrrogable plazo de quince días.

Igualmente aquellos trabajadores que acrediten los necesarios conocimientos, ocuparán las vacantes que se produzcan en categorías profesionales superiores y tengan que ser cubiertas de conformidad a las necesidades de las empresas.

Aquellas empresas que ocupen a un solo trabajador y lo tengan clasificado en cualquiera de las categorías de ordenanza, auxiliar técnico, auxiliar administrativo y auxiliar de primera, abonarán a estos trabajadores como incremento, el 40% a los cinco años de antigüedad y el 80% a los siete años de antigüedad, de la diferencia salarial existente entre las categorías que se enumeran a continuación :

—Ordenanza (número 12) con el Conserje Mayor (número 8)

—Auxiliar Técnico (número 11) con Calcador (número 8)

—Auxiliar Administrativo (número 11) con Auxiliar 1.ª (número 9)

Auxiliar de 1.ª (número 9) con Oficial de 2.ª (número 6)

Artículo 14.- Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal durante un período de tiempo superior a los 12 días y hasta un máximo de nueve meses, le será abonada por sus respectivas empresas, la diferencia existente entre la prestación económica que perciban de la Seguridad Social y los salarios reales que en activo les corresponda percibir.

Artículo 15.- Licencias.

Cuando los Colegios profesionales organicen cursillos de perfeccionamiento profesional, las empresas vendrán obligadas a permitir a los trabajadores que lo soliciten, la asistencia a dichos cursillos, siempre que no superen el 50% de la plantilla que en ese momento preste sus servicios en las empresas, y hasta dicho límite.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y por el tiempo siguiente :

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales en el caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales.

c) 1 día por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Disposiciones complementarias.

Artículo 16.- Maternidad.

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 semanas en caso de parto múltiple), todos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. (apartado 4, Art.37 del E. de los T).

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio 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 su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (apartado 5, Art.37 del E. de los T.).

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria (Art.37 del E. de los T., apartados 4 y 5). El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute, previstos en los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (apartado 6, art.37 del E. de los T.)

Artículo 18.- Igualdad de oportunidades.

Se promoverán y desarrollarán medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos

Capítulo V. Derechos Sindicales

Artículo 19.- Derechos sindicales.

a) La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla, como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

b) La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical.

c) La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica interrumpa el desarrollo del proceso colectivo.

Capítulo VI. Horas extraordinarias

Artículo 20.- Horas extraordinarias.

Con el fin de prestar una eficaz colaboración en la erradicación del paro en el sector, ambas partes convienen realizar horas extraordinarias solamente en caso de extrema necesidad y en un mínimo de horas.

La realización de horas extraordinarias habrá de ser solicitada a la Comisión Paritaria de Arbitraje con una antelación mínima de setenta y dos horas a la fecha de iniciación de los trabajos, justificándose ante la misma la urgencia y necesidades de las mismas.

La denegación se hará por escrito en el plazo máximo de dos días a partir de la petición.

Capítulo VII. Excedencias

Artículo 21.- Excedencias.

a) En el supuesto de que un trabajador accediera o fuera designado para el desempeño de un cargo público de carácter político, las empresas vienen obligadas a conceder excedencia al expresado trabajador durante el tiempo que ocupe el cargo, significando ello la pérdida de los haberes establecidos y, en ningún caso, la antigüedad de que disponía en el momento de acceder al cargo, acumulándose el período en el desempeño de la función pública.

b) Finalizado el desempeño del supuesto cargo a que se ha hecho mención en el apartado anterior, la empresa queda obligada a readmitir al trabajador excedente en el plazo no superior a treinta días, computado desde el día siguiente en que éste lo solicite.

c) Para el resto de los supuestos de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo VIII. Órganos de Control

Artículo 22.- Comisión Paritaria.

Para entender de todo aquello que se derive de la aplicación e interpretación de este convenio, se constituye en este mismo acto una Comisión Paritaria que se compone de dos empresarios y dos trabajadores, de los que han formado parte de la Comisión Negociadora de este convenio, teniendo como misión entre otras, la de vigilar el exacto cumplimiento de las normas pactadas en este convenio.

Las partes podrán designar los asesores que estimen oportuno, en número de 1 por cada parte que gozarán de voz, pero no de voto.

Artículo 23.- Funcionamiento de la Comisión.

a) La Comisión Paritaria elaborará su propio Reglamento de Régimen Interior, y en el mismo figurarán con carácter obligatorio, entre otras, las siguientes disposiciones :

1. Las reuniones serán, como mínimo trimestral.
2. Las reuniones se efectuarán siempre en horario distinto del laboral.
3. En el período comprendido entre las reuniones obligatorias, cualquiera de las partes podrá convocar la reunión de la comisión, avisando a los componentes de la misma, con una antelación mínima de una semana, entendiéndose válidos los acuerdos tomados cuando los adopte, al menos, la mitad más uno de los asistentes por cada parte a la reunión extraordinaria, siempre que se conozca el orden del día fijado por el que convoque.

4. En caso de no haber acuerdo entre las partes sobre las cuestiones que pudieran surgir, se convocará a toda la Comisión Negociadora del presente convenio, que de no llegar a la solución del problema planteado, podrá el asunto en manos de la Autoridad Laboral competente.

5. Durante la vigencia del convenio colectivo, ambas partes asumen el compromiso de confeccionar un estudio de las categorías laborales del sector, de acuerdo con la realidad práctica del mismo, al objeto de suprimir las categorías que no procedan, e incluir aquellas otras que no estén contempladas como tales categorías en las tablas salariales.

El estudio deberá estar terminado a la finalización de la vigencia del presente convenio, para su incorporación en el Convenio Colectivo que se negocie al término del presente.

Las reclamaciones y cuestiones que tanto la parte social como económica quieran hacer llegar a la Comisión Paritaria, se presentarán por escrito en los Colegios Profesionales correspondientes o en las Centrales Sindicales.

Disposiciones adicionales

Primera.- Las diferencias generadas entre la tabla salarial que se venía aplicando y las actualizadas por este convenio, se abonarán por las empresas afectadas por este convenio en un plazo máximo de tres meses contado, a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Segunda.- Las partes firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y a su reglamento de aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia N° 50 de uno de marzo de 1997, que vinculará a todos los centros de trabajo y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Tabla Salarial Provisional Convenio Oficinas y Estudios Técnicos de 2003

(A revisar una vez conocido el IPC real del 2003)

	Salario Nivel	Plus Base 2003	Convenio
Grupo I - Titulados			
Titulados Grado Superior	1	1.197,54	218,04
Titulados Grado Medio	2	1.102,56	193,31
Grupo II - Administrativos			
Jefes Superiores (O. Mayor)	2	1.102,56	193,31
Jefes de Primera	3	1.061,12	168,60
Oficiales de Primera	5	939,49	168,60
Oficiales de Segunda	6	898,94	143,88
Auxiliares	11	611,75	115,66
Aspirantes	13	611,75	57,39
Auxiliares de Primera	9	721,54	119,17
Jefes de Segunda	4	1.020,58	168,60
Grupo III - Técnicos			
Jefes de Equipo de Informática	3	1.061,12	168,60
Analista	3	1.061,12	168,60
Programador de Ordenador	4	1.020,58	168,60
Jefes de Delineación	4	1.020,58	168,60
Delineantes Proyectistas	5	939,49	168,60
Dibujantes Proyectistas	5	939,49	168,60
Delineantes y Dibujantes	6	898,94	143,88
Calcedor	8	817,88	119,17
Coordinador de Estudios	5	939,49	168,60
Operador de Ordenador	5	939,49	168,60
Auxiliar Técnico	11	611,75	115,66
Grupo IV - Especialista Oficinas			
Jefe de Máquinas Ordenador	5	939,49	168,60
Operadores de Ordenador	6	898,94	143,88
Perforista verificadores y cía.	8	817,88	119,17
Encargado de Reprografía	6	898,94	143,88
Entrevistadores y Encuestadores	7	858,44	119,17
Grupo V - Subalternos			
Conserje Mayor	8	817,88	119,17
Conserje	10	611,75	67,85
Ordenanza	12	603,99	67,85
Botones	14	449,84	57,39
Limpiadora (Jorn. Completa)	13	611,75	57,39
Limpiadora (por horas)	13	611,75	57,39
Grupo VI - Oficios Varios			
Encargado	6	898,94	143,88
Oficial Primera y Conductor	7	858,44	119,17
Oficial Segunda	8	817,88	119,17