

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

2205 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación 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 30/01/0052/2021; denominado Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Murcia; código de convenio n.º 30002082011995; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/12/2020 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, 18 de marzo de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Texto del convenio colectivo de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que conciertan

El presente Convenio ha sido concertado por el Secretario General de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia, facultado para esta negociación por acuerdo del Comité Ejecutivo de fecha 24 de noviembre de 2020, en representación de la empresa y por la Delegada de Personal, elegida en las elecciones celebradas con fecha 6 de abril de 2017 en candidatura presentada por el Sindicato UGT. Asimismo, el presente convenio ha sido aprobado y ratificado por acuerdo del Pleno de la Corporación y por la Asamblea de trabajadores de la misma.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El presente convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor las relaciones laborales entre la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Murcia en su sede central en Plaza de San Bartolomé n.º 3, Centro de Formación, C/ Frutos Baeza n.º 3 de Murcia y en el Recinto Aduanero que la Cámara gestiona situado en Centro Intermodal de Transportes, CITMUSA, Avda. Fuente Álamo 7, Sangonera la Verde, Murcia y el personal laboral que en los mismos preste servicio, salvo los cargos que a continuación se señalan y que quedan excluidos expresamente del presente convenio: Secretario General y Vicesecretario.

Artículo 3. Duración y vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2021 y la duración de sus cláusulas normativas será de tres años:

En cuanto a las condiciones económicas del mismo, la tabla salarial no recogerá incremento salarial alguno para el ejercicio 2021. En los ejercicios 2022 y 2023, la tabla salarial recogerá un incremento del 2%, salvo que la variación interanual del Índice de Precios al Consumo General a fecha 31 de diciembre sea superior, en cuyo caso el incremento salarial será equivalente a este último indicador. A tal fin, conocido el citado porcentaje, se reunirá la Comisión Mixta del Convenio y acordará la nueva tabla salarial aplicable.

El presente Convenio a su vencimiento, quedará sin efecto alguno, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con un mes de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores. Excepto en sus cláusulas normativas que se prorrogarán de año en año en sus propios términos.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente. En el supuesto de que la autoridad gubernativa o jurisdiccional modificase o anulase alguno de los artículos del mismo, quedará sin efecto automáticamente la totalidad del Convenio, debiendo procederse a una nueva negociación global.

Dicha medida no será aplicable a las cláusulas que deban modificarse o ajustarse por cambios de la legislación vigente.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones que establece este Convenio tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

A su entrada en vigor la Cámara podrá absorber y compensar los aumentos que contenga el mismo, de la percepción constituida por el salario base, con los complementos que en el futuro se les pueda reconocer, pero no con el importe de los complementos actualmente reconocidos, mientras el personal laboral siga desempeñando el puesto de trabajo que tenga asignado el complemento. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 10 párrafo tercero del presente convenio.

Artículo 6. Derecho supletorio

En lo no pactado expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación laboral.

Capítulo II

Jornada y descanso

Artículo 7. Jornada

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, en el caso de jornada continuada será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo. La Cámara podrá establecer, en atención a las necesidades de servicio, la distribución de la jornada, de acuerdo con los Representantes de Personal. La distribución que resulte de dicho acuerdo deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada diaria de trabajo será desde las 8,00 a las 15,00 horas de la mañana, y de las 16,30 a las 18,30 horas dos tardes a la semana en forma de turnos, de lunes a jueves y los viernes de las 8,30 a las 14,00 horas. Desde el día 15 de junio y hasta el día 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, se observará jornada intensiva de trabajo desde las 8 a las 15 horas, de lunes a viernes. De igual forma se realizará jornada intensiva en la Semana Santa y semana de Fiestas de Primavera y Navidad y año nuevo hasta la festividad de Reyes. Se considerarán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre.

El personal adscrito al Recinto Aduanero Murciaduana, se regirá por el horario establecido en el mismo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el personal laboral se encuentre en su puesto de trabajo, teniendo la obligación de grabar a la entrada y salida del mismo su correspondiente ficha horaria personal.

Los Conserjes, Ordenanzas y demás Personal de Servicios Generales, tendrán las ampliaciones de jornada necesarias para el cumplimiento de sus funciones, dentro de los límites legales permitidos.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que sobrepasen las nueve diarias, o 37 horas y 30 minutos semanales.

Las horas extraordinarias con carácter general, se compensarán mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, salvo que, por necesidad del servicio, no sea posible dicha compensación, en cuyo caso la Cámara de Comercio abonará las mismas en la cuantía del valor de la hora ordinaria.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias, será voluntaria para el personal laboral, salvo cuando así lo requiera el buen funcionamiento del servicio y sea requerida su realización por la Cámara.

La Cámara podrá pactar con el representante legal del personal laboral el establecimiento, si lo considera necesario, de un sistema de trabajo o turno, en la forma y condiciones que la mejor prestación del servicio requiera, teniendo la obligación de notificar al personal laboral con 15 días de antelación como mínimo, este sistema horario. La referida modificación del trabajo a turnos, quedará sujeta a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas, y no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables.

La Cámara de Comercio elaborará, de acuerdo con la representación laboral, anualmente un Calendario de Vacaciones, de acuerdo con las necesidades del servicio y respetando en lo posible las preferencias del personal laboral.

Dicho Calendario será notificado al personal laboral con, al menos, dos meses anteriores al período de disfrute de las vacaciones.

La retribución en vacaciones, será la de una mensualidad ordinaria.

Artículo 10. Descanso semanal y permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativos para actividades concretas.

2. 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. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. Dos días por el nacimiento de hijo y 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 el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c. Un día por traslado del domicilio habitual.

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 más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 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 a 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.

g. El personal al servicio de la Cámara podrá disfrutar, en concepto de premio de puntualidad, de dos días de permiso no acumulables, en razón de uno al semestre, supeditando su concesión a no haber incurrido en más de 10 faltas de puntualidad o ausencia de fichada en el semestre inmediato anterior, todo ello sin perjuicio de lo contemplado respecto a faltas y sanciones en el presente Convenio y normativa de aplicación.

A tal fin se entiende como falta de puntualidad toda aquella que supere los 10 minutos de la hora fijada para la entrada/salida. En todo caso, el permiso ha de ser previamente autorizado por la jefatura de personal.

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

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

3.bis 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 hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 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 su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. 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 3 y 4 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Excepcionalmente los permisos concedidos por asuntos propios que conlleven ausencia del puesto de trabajo por un periodo de tiempo no superior a 2 horas y 30 minutos, serán recuperados en su duración correspondiente, en la semana siguiente.

8. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 12 años o personas mayores con algún grado de dependencia acreditado documentalmente podrán desempeñar sus obligaciones laborales a distancia un día a la semana, previa autorización de la empresa.

Corresponderá al Secretario General autorizar o denegar en cada caso las solicitudes de teletrabajo atendiendo a las necesidades del servicio y a la organización conjunta de los servicios y actividades de la Cámara.

En caso de autorización, la empresa proporcionará al trabajador los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, y serán de aplicación las disposiciones del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Capítulo III

Retribuciones

Artículo 11. Retribuciones

Las retribuciones del personal laboral de la Cámara, se distribuirán entre básicas y complementarias.

Son retribuciones básicas el salario base y las pagas extraordinarias.

Se considera como retribuciones complementarias los complementos por puesto de trabajo, personales por titulaciones, por especial dedicación, etc., o cualquier otra que la Cámara de Comercio pueda establecer si lo considera oportuno. Todas las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo se perderán si el personal laboral pasa a desempeñar otro distinto que no las tenga.

Artículo 12. Salario base

Es el que figura en la columna primera de la tabla salarial que se adjunta como Anexo I de este Convenio, para cada una de las categorías que en el mismo se detallan.

Artículo 13. Antigüedad

El personal de la Cámara que en la actualidad vinieran percibiendo Antigüedad, seguirán percibiendo el importe que en la actualidad reciban en concepto de plus personal de antigüedad fijo.

El personal laboral que ingrese no generará el derecho a este plus personal, puesto que desaparece el concepto, respetando como derecho adquirido las cantidades que en la actualidad vinieran percibiendo por tal concepto y que pasan a convertirse en un plus personal de cada trabajador laboral en la cuantía fija que en la actualidad tenga.

Artículo 14. Complemento por bajas motivadas por enfermedad grave

La Cámara de Comercio complementará la cantidad necesaria para que el personal laboral perciba hasta el cien por cien de su retribución ordinaria neta, por un máximo de seis meses, cuando cause baja laboral con motivo de una intervención quirúrgica practicada en el sistema público de salud.

Igualmente, la Cámara (previo acuerdo del Comité Ejecutivo a propuesta del Secretario General) podrá establecer este complemento y por el mismo plazo, cuando la baja laboral esté motivada por accidente común o enfermedad grave.

Artículo 15. Pagas extraordinarias

El personal laboral de la Cámara tendrá derecho a dos pagas extraordinarias sobre la base de 30 días de salario base y los complementos que en ese momento perciban. Dichas pagas extraordinarias se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Artículo 16. Dietas

En el supuesto del desplazamiento del personal laboral fuera de la localidad para realizar tareas encomendadas por la Cámara, le serán reembolsados los gastos ocasionados por tal desplazamiento en las cuantías y en función de las categorías que se exponen a continuación:

Personal Técnico y Administrativo

- Kilometraje en coche propio, a 0,25 €/km.
- Desplazamiento en transporte público, su importe.
- Estancias: su importe, previa autorización.
- Dietas: 60 €/día.

- En los desplazamientos al extranjero, las cantidades fijadas en concepto de dietas y estancias, podrán ser incrementadas por la Cámara, con un mínimo del 25%, y un máximo de hasta un 50% de las anteriores, en función del país y período de estancia.

- Cuando en estos desplazamientos concorra algún día festivo o no laboral, se tendrá derecho a percibir el doble del importe fijado en concepto de dieta.

Personal Servicio Generales.

- Kilometraje en coche propio, a 0,25 €/km.
- Desplazamiento en transporte público, su importe.
- Estancias: su importe, previa autorización.
- Dietas: 42 €/día.
- Desplazamiento al extranjero, igual que el personal Técnico.

Capítulo IV

Otras disposiciones

Artículo 17. Clasificación profesional

Las categorías profesionales serán las que se detallan y que figuran en el Anexo 1 del presente Convenio, en la tabla salarial.

Grupos profesionales.

Grupo 1. Técnicos. Son los que por sus conocimientos y experiencia profesional tienen atribuidas funciones directivas, de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los Titulados universitarios que sean contratados para realizar específicamente los servicios que son habilitados por su título.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo del nivel consolidado.

Grupo 2. Administrativos. Son aquellos trabajadores que, poseyendo la formación suficiente, tienen atribuida la realización de trabajos administrativos o de gestión, aplicando los procedimientos e instrucciones recibidas, bajo directa supervisión jerárquica y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

Quedan expresamente incorporados a este Grupo los cometidos atribuidos a las categorías de Jefes de Negociado, Oficiales y Auxiliares Administrativos.

Grupo 3. Servicios Generales. Está integrado por quienes realicen servicios y trabajos tales como conserjería, vigilancia, conservación, chófer, y cualesquiera otros de análoga naturaleza.

En materia de ascensos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Movilidad funcional y geográfica

La movilidad funcional dentro de la Cámara no tendrá otra limitación que la exigida por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal laboral y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Los cambios de centro de trabajo, en caso de estar debidamente justificados, se harán de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siendo compensados dichos cambios mediante el abono de los gastos ocasionados y, en cualquier caso, con sujeción a lo estipulado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Faltas y sanciones

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en leves, graves y muy graves.

1. Leves.

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

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

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

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

e. Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.

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

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

h. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional.

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

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

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

l. El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercute gravemente en el servicio.

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

n. 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 cuatro veces en faltas leves en un periodo de tres meses.

b. Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.

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

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

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

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

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

h. La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

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

j. La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio.

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 periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

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

c. Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un periodo 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 Cámara, 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.

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.

Será competente para la imposición de las sanciones disciplinarias el Secretario General de la Cámara, como Director de Personal de la misma.

Artículo 20. Prescripción de las faltas

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

Artículo 21. Sanciones

Será competente para la imposición de sanciones disciplinarias el Secretario General de la Cámara, como Director de Personal de la misma.

1. Por faltas leves:

a. Amonestación por escrito.

b. Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.

2. Por faltas graves:

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

b. Inhabilitación temporal, de hasta un año para pasar a categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

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

b. Inhabilitación temporal, de hasta dos años para pasar a categoría superior.

c. Despido.

Artículo 22. Pólizas de seguros

La Cámara de Comercio de Murcia, contratará un seguro colectivo de vida a favor de sus empleados, para que, en el caso de Gran Invalidez, Invalidez Permanente Absoluta o Total para su profesión habitual, derivada de accidente laboral, o enfermedad profesional, los mismos, su cónyuge o sus beneficiarios, según la normativa de la Seguridad Social, perciban una indemnización de veinticuatro mil euros.

Para la Invalidez Permanente Parcial, se fija el baremo previsto para las pólizas de seguro individual.

En caso de muerte natural de los empleados que estén en activo, la indemnización será de una mensualidad de salario.

Artículo 23. Comisión Mixta de Arbitraje

Se crea una Comisión Mixta de Arbitraje integrada por un representante de los trabajadores designado por los Representantes del Personal de la Cámara y por el Secretario General de la Cámara y presidida por una persona que ambas partes designen.

Dicha Comisión Mixta se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo solicite por escrito, en el plazo máximo de 72 horas, deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días desde la solicitud.

Serán funciones de la Comisión Mixta, entre otras:

- Cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio, así como la revisión anual de las tablas salariales.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes. Cuando la Comisión no alcance un acuerdo en el plazo estipulado, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR III.

Artículo 24. Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social, conforme a la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Las partes firmantes, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en los trabajos de igual valor, la formación y promoción profesional, y un ambiente laboral exento de acoso sexual.

- Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en este sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.

- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de estos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Disposiciones adicionales

Primera. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Las partes acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores, para la inaplicación de las condiciones de trabajo, a la comisión paritaria.

Ante discrepancias en el seno de la comisión paritaria, se someterá al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) para resolver las discrepancias al respecto.

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

Segunda. La firma de este Convenio sustituye y deja sin vigor al anterior Convenio Colectivo de Trabajo para la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación.

En representación de la empresa, José Daniel Martín González.—En representación de los trabajadores, Celia María Martínez Florensa.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2021

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y TABLAS SALARIALES				
GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL TÉCNICO	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Titulado Superior A	2.325,39	2.397,48	2.469,40	2.543,48
Titulado Superior B	2.150,98	2.217,66	2.284,19	2.352,72
Titulado Superior C	2.034,72	2.097,80	2.160,73	2.225,55
Oficial Mayor	2.209,11	2.277,59	2.345,92	2.416,30
Titulado Medio A	2.034,72	2.097,80	2.160,73	2.225,55
Titulado Medio B	1.918,44	1.977,91	2.037,25	2.098,37
Titulado Medio C	1.860,31	1.917,98	1.975,52	2.034,79
GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de Negociado A	1.802,17	1.858,04	1.913,78	1.971,19
Jefe de Negociado B	1.685,89	1.738,15	1.790,29	1.844,00
Oficial de 1ª A	1.569,64	1.618,30	1.666,85	1.716,86
Oficial de 1ª B	1.453,37	1.498,42	1.543,37	1.589,67
Oficial de 2ª A	1.395,23	1.438,48	1.481,63	1.526,08
Oficial de 2ª B	1.278,96	1.318,61	1.358,17	1.398,92
Administrativo A	1.278,96	1.318,61	1.358,17	1.398,92
Administrativo B	1.220,82	1.258,67	1.296,43	1.335,32
Auxiliar Administrativo A	1.104,56	1.138,80	1.172,96	1.208,15
Auxiliar Administrativo B	1.046,42	1.078,86	1.111,23	1.144,57
Auxiliar Administrativo C	930,16	958,99	987,76	1.017,39
GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL SERV. GENERALES				
Conserje 1ª	1.395,23	1.438,48	1.481,63	1.526,08
Conserje 2ª	1.278,96	1.318,61	1.358,17	1.398,92
Ordenanza 1ª	1.162,69	1.198,73	1.234,69	1.271,73
Ordenanza 2ª	1.046,42	1.078,86	1.111,23	1.144,57
Ordenanza Conductor	1.220,82	1.258,67	1.296,43	1.335,32
Botones	930,16	958,99	987,76	1.017,39
GRUPO PROFESIONAL: PERSONAL RECINTO ADUANERO				
Jefe Recinto Aduanero		1.618,30	1.666,85	1.716,86
Oficial 1ª de Recinto Aduanero		1.198,73	1.234,69	1.271,73
Oficial 2ª de Recinto Aduanero		1.078,86	1.111,23	1.144,57
Mozo de Almacén		958,99	987,76	1.017,39