

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

### 3660 Resolución de 3 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa COAG-IR. Exp. 3/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de COAG-IR, (Código de Convenio número 3002742) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 1-03-2004, por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

#### Resuelvo:

**Primero.-** Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Murcia a 3 de marzo de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA COORDINADORA DE ORGANIZACIONES DE AGRICULTORES Y GANADEROS-INICIATIVA RURAL DE MURCIA. -COAG-IR MURCIA

##### CAPITULO I -DISPOSICIONES GENERALES

1.-AMBITO DE APLICACION: La presente normativa regula las relaciones laborales entre COAG-IR MURCIA y el personal que en la misma presta sus servicios mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su cometido.

2.-AMBITO FUNCIONAL. El presente Convenio regula las relaciones laborales entre COAG-IR Murcia y sus trabajadores.

3.-AMBITO TERRITORIAL. El ámbito geográfico de este Convenio abarca a todo el territorio de la Región de Murcia y a todos los centros de trabajo de COAG-IR de la Región de Murcia.

4.-AMBITO TEMPORAL. El presente convenio tendrá una duración de dos años, iniciando sus efectos el 1 de enero de 2004 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2005, manteniéndose su contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

No obstante, las cláusulas del mismo que tengan una duración distinta prevalecerán sobre la duración general acordada.

Las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del Convenio siguiente con tres meses de antelación al vencimiento del anterior.

5.-DENUNCIA Y PRORROGA. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, siendo válida la denuncia si se hace con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. La denuncia se dirigirá a la otra parte, figurando por escrito aquellos puntos del Convenio objeto de negociación. En caso de no ser denunciado se prorrogará automáticamente en todo su articulado, año tras año, salvo que medie denuncia al final de cualquiera de sus prórrogas.

6.-VINCULACION A LA TOTALIDAD. Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

7.-CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS. Se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que individualmente y antes de la firma de este Convenio, pueda venir disfrutando el personal afectado por este Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en este convenio.

8.-NORMAS SUPLETORIAS. En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales vigentes.

##### CAPITULO II

9.-ORGANIZACION DEL TRABAJO. La organización práctica del trabajo y asignación de funciones son facultades de la organización y de los órganos de COAG-IR MURCIA de los que funcionalmente dependen los trabajadores a los que afecta este convenio, y se llevará a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal. Las facultades de organización serán ejercidas, en todo caso, dentro del respeto a los derechos de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores participarán en la organización y control de su actividad laboral de conformidad con la legislación vigente y en la forma pactada en este convenio.

10.-JORNADA. Se establece una jornada de 37 horas semanales de media, distribuidas de lunes a viernes. Los viernes por la tarde no se trabajará. En el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, prestarán sus servicios en régimen de jornada continuada de siete horas, de 8 a 15 horas. Anualmente, en los tres primeros meses del año, la empresa y el representante de los trabajadores elaborarán el cuadro horario anual, calendario de vacaciones y cuanto incida en la jornada de trabajo.

11. VACACIONES. Los trabajadores/ as afectados/ as por este Convenio disfrutarán de un mes de vacaciones durante el periodo comprendido entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive. No obstante, cualquier trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones en otro mes distinto a éstos previa

comunicación a dirección de la empresa. Además los trabajadores disfrutarán de una semana de vacaciones en la época de Navidad. El calendario de vacaciones se establecerá, entre la empresa Y los representantes de los trabajadores, durante los 3 primeros meses del año y deberá ser conocido, por cada trabajador, con dos meses de antelación, como mínimo, a la fecha de inicio del disfrute de las mismas. La retribución de las vacaciones será a salario real.

12.-PERMISOS Y LICENCIAS. El trabajador/ a, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que a continuación se exponen:

a) Durante 18 días en los casos de matrimonio, o parejas de hecho con convivencia reconocida.

b) Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En los casos de desplazamiento a otras provincias, estos se aumentarán en dos días más.

c) Un día por matrimonio de hijos o padres, siempre que la boda se realice en día laboral, así como en los casos de fallecimiento de parientes de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

d) Cinco días al año, no retribuidos, para asuntos propios, que se podrán disfrutar a elección del trabajador/ a, avisando con una semana de antelación a la dirección de la empresa, salvo dentro del periodo vacaciones.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica y para concurrir a exámenes, con posterior justificación.

f) Dos días en caso de cambio de domicilio.

g) Por el tiempo necesario para asistir a clase de preparación al parto. El trabajador/ a tendrá derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo de hasta 6 meses, siendo necesario para ello:

1.-Tener 3 años de antigüedad como asalariado de la empresa.

2.-Comunicarlo a la empresa con dos meses de antelación.

3.-No haber disfrutado de un permiso de estas características durante los dos años anteriores a su solicitud. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente al respecto.

13. EXCEDENCIAS. El personal afectado por este convenio podrá solicitar el pase a la situación de excedencia de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

14. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA. Si por necesidades organizativas se tuviese que producir la movilidad funcional o geográfica de cualquier trabajador/ a, se procurará el acuerdo con los mismos, previa

comunicación a los representantes de los trabajadores; en los casos de no acuerdo se aplicará la legislación vigente.

15.-HORA MATERNAL. Una hora, distribuida a elección del trabajador/ a y hasta que el hijo tenga un año.

### CAPITULO III

16.-RETRIBUCIONES. Las retribuciones económicas para el año 2004 serán las que constan en el ANEXO 1. Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador/ a como consecuencia de su relación laboral con la empresa. Dicha retribución, para el año 2005, se verá incrementada en el mismo porcentaje que incrementa el Índice de Precios al Consumo Nacional, correspondiente al año 2004.

17.-SALARIO BASE. El salario base del personal afectado por este Convenio es el que se especifica en el ANEXO 1 para cada una de las categorías.

18.-PAGAS EXTRAORDINARIAS. El personal afectado por el Convenio percibirá dos pagas extraordinarias consistentes en una mensualidad de salario base y complementos personales en su caso. Estas pagas se harán efectivas el 20 de diciembre, el 20 de junio. Las mismas no sufrirán descuentos en los casos de IT derivada de cualquier causa. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá la parte proporcional con arreglo al tiempo trabajado. El cómputo de las pagas será anual.

19.- PAGA DE BENEFICIOS. Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una paga extra de beneficios, consistente en 30 días de salario base más complementos personales en su caso, pagadera el 15 de marzo. Ambas partes acuerdan prorratear dicha paga a lo largo del año.

20.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN. Se establece por este concepto, al objeto de suplir los gastos de desplazamiento al centro de trabajo y que comprende cualquier tipo de plus de distancia, de transporte o análogos a que pudieran tener derecho los trabajadores, un complemento extrasalarial de los comprendidos en el apartado 2ª) del artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el nombre de gastos de locomoción, en la cuantía de 630'45 euros anuales para cada trabajador. Este importe se distribuirá por meses, exceptuando el mes de vacaciones, en la cantidad de 57'31 euros. Se acuerda, no obstante, que se prorratee el importe anual antes referido, al objeto de igualar la remuneración mensual entre los doce meses naturales del año, a razón de 52'54 euros. Este plus se verá incrementado anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

20.-DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS. Todos los trabajadores/ as que por necesidades del servicio y por orden de la empresa tengan que realizar un desplazamiento al efecto, percibirán la cantidad de 0,17 euros/kilómetro. Cuando el desplazamiento se realice a población distinta de la habitual del trabajo y se tenga que

pernoctar o realizar cualquier comida fuera de su domicilio, además del importe del kilometraje o billete, se percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas: -Por dieta completa: 22'13 -Por comida: 9'50 -Por cena: 12'63-Por pernoctar: 30'00. Dichas dietas deberán ser justificadas a la empresa mediante la Presentación de la correspondiente factura.

#### CAPITULO IV

21. -BAJA POR IT. En los casos de IT, por cualquier causa, el trabajador/ a percibirá, desde el primer día de la baja y hasta el alta médica por curación o agotamiento del periodo máximo de ILT el 100 por 100 de la retribución que de acuerdo con el Convenio le pudiera corresponder en cada momento.

22.-RECONOCIMIENTO MEDICO. La empresa y los representantes de los trabajadores, de forma conjunta, estarán obligados a solicitar una revisión médica anual para todos los trabajadores. Le corresponde a la empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el centro para dicho reconocimiento.

23.-FORMACION. Con el objetivo de que todos los trabajadores adquieran los conocimientos necesarios para actualizarse en sus funciones profesionales y poder desempeñar cualquier puesto de trabajo dentro de la organización, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios (tanto económicos como materiales) para que anualmente el trabajador asista a un curso o cursos de formación, de acuerdo con el plan de formación que anualmente se acuerde entre los representantes de la empresa y de sus trabajadores. Dichos cursos serán a cargo de la empresa dentro del presupuesto que anualmente se acuerde.

#### CAPITULO V

24.-FALTAS Y SANCIONES. La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/ as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

25.- GRADUACION DE LAS FALTAS. Toda falta cometida por un/ a trabajador/ a se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia o transcendencia, así como al factor humano del trabajador/ a, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

26.- FALTAS LEVES. Serán faltas leves:

a) La falta de puntualidad, de hasta 5 días dentro del mismo mes, sin causa justificada.

b) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro 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) No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

e) Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

27.- FALTAS GRAVES. Serán faltas graves:

a) Mas de 3 faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, cometidas en el periodo de un mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente.

c) El enfrentamiento con los compañeros de trabajo en presencia del público. Y que trascienda a este.

d) La negligencia o descuido en el trabajo, cuando por cualquier causa se cause un perjuicio grave.

e) La reincidencia en faltas leves en mas de tres ocasiones durante un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado amonestación.

f) El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de sus superiores en cualquier materia de servicio, siempre que estas no fueran contrarias al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad del trabajador/ a, tales como las especificadas en el art. 95-10 del E. T.

g) No atender con la corrección y diligencia debida a los socios de COAG-IR MURCIA.

28.- FALTAS MUY GRAVES. Serán faltas muy graves:

a) Faltar al trabajo durante mas de 5 días al mes sin causa justificada.

b) El robo, hurto o malversación cometido dentro de la empresa.

c) La reiteración en la simulación de enfermedad o accidente alegada para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal, cuando en situación de IT realiza trabajo de cualquier tipo por cuenta ajena.

d) La reincidencia en falta grave en mas de tres ocasiones durante un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza siempre que haya mediado sanción.

e) Dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con la empresa.

f) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores o compañeros/ as de trabajo, siempre que se realicen dentro de la actividad laboral.

g) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en gestiones encomendadas por los superiores.

h) La inutilización y destrozo de máquinas, aparatos o instalaciones de la empresa.

i) La utilización y uso de los datos personales de cualquier socio de COAG-IR para fines distintos a los previstos.

j) Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante ofensa, física o verbal de carácter sexual, si tal conducta se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

29.- SANCIONES. Las sanciones que las organizaciones puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

Faltas leves: a) Amonestación verbal. b) Amonestación por escrito.

Faltas graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días. b) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso de categoría.

Faltas muy graves: a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses. b) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para el ascenso de categoría. c) Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el menor o mayor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho para los demás trabajadores y en la actividad de la empresa. En la materia de prescripción, se estará en lo dispuesto en el E. T.

#### ANEXO 1.-TABLAS SALARIALES

Nivel	Mensual euros	Anual euros
1	650	9.750
2	718'60	10.779
3	806'23	12.093'45
4	966'05	14.490'75
5	966'05	14.490'75
6	1.110'92	16.663'80

#### ANEXO 1.-CATEGORIAS Y NIVELES

##### Grupo de Técnicos

Licenciado	6
Diplomado	5

##### Administrativos

Jefe de equipo	4
Oficial Administrativo	3
Auxiliar Administrativo	2
Ordenanza	1

## Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social

**3664 Orden de 4 de marzo de 2004, de la Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones finalistas en materia de consumo a las organizaciones de consumidores y usuarios de la Región de Murcia, para el año 2004.**

La Constitución Española establece en su art. 51 que los poderes públicos fomentarán las Asociaciones de Consumidores.

La Ley 26/1984, General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios señala en su art. 20.1 que «las Organizaciones de Consumidores y Usuarios podrán percibir ayudas y subvenciones de la Administración Pública».

El artículo 14 de la Ley 4/96 del Estatuto de los Consumidores y Usuarios de la Región de Murcia dispone que «las Administraciones Públicas con competencia en la materia fomentarán y apoyarán las organizaciones y asociaciones de consumidores y usuarios constituidas según la legislación vigente».

Para dar cumplimiento a los citados preceptos, se hace necesario articular las ayudas económicas correspondientes que permitan el correcto cumplimiento de estos objetivos normativos.

La Consejería de Trabajo, Consumo y Política Social, aplicando estos principios, prevé como uno de sus objetivos para el año 2004 en el Programa 443A «Defensa del Consumidor» la asistencia económica a las citadas organizaciones, estableciendo las conveniente dotación presupuestaria.

La Ley de Hacienda de la Región de Murcia dispone para la concesión de este tipo de subvenciones el establecimiento de las oportunas Bases Reguladoras.

En su virtud, a propuesta de la Dirección General de Consumo, de acuerdo con el Consejo Asesor Regional de Consumo, y en uso de las facultades que me confiere el apartado d) del artículo 49 de la Ley 1/1988 de 7 de enero del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

**Dispongo**

#### Artículo 1.- Objeto de la subvención.

1.1.- La presente Orden establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para el 2004 a las Organizaciones de Consumidores y Usuarios de la Región de Murcia para realización de gastos en bienes corrientes, servicios y salarios de personal, cuyo objeto sea el desarrollo de actividades en materia de Consumo, y en particular las siguientes: