

**ANEXO 2.3 (PERSONAL DE OFICIOS)****Página 6.791.**

Debe suprimirse en el Organismo Autónomo ISSORM, en el centro de destino 26963 Residencia Tiempo Libre. Mazarrón: «1 Ayudante Mantenimiento. Mazarrón».

El plazo de presentación de instancias al que hace referencia la base específica 6 del Anexo I, de la Orden de 24 de abril de 2002, queda ampliado en 5 días hábiles más.

El Consejero de Economía y Hacienda, **Juan Bernal Roldán**.

**3. OTRAS DISPOSICIONES****Consejería de Presidencia****5237 Orden de 17 de mayo de 2002, de la Consejería de Presidencia por la que se modifica la Orden de 5 de abril de delegación de competencias del titular del departamento en diversos Órganos de la Consejería.**

Apreciadas algunas deficiencias en la redacción del punto B) del apartado 1 del artículo 2 de la Orden de 5 de abril de esta Consejería por la que delegan competencias del titular del Departamento en diversos Órganos de la Consejería, resulta necesario proceder a su modificación, a fin de que queden definidas con claridad las facultades delegadas, evitando con ello las dudas interpretativas que en la actualidad se plantean.

En su virtud, y de conformidad con lo establecido en el artículo 61.2 de la Ley 1/ 1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de Murcia y en el artículo 13 de la Ley 30/ 1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**DISPONGO****Artículo 1.**

Se modifica el punto 3 del apartado A del artículo 1 de la Orden de 5 de abril, de la Consejería de Presidencia, por la que delegan competencias del titular del Departamento en diversos Órganos de la Consejería, que queda redactado en la forma siguiente:

3.- La autorización de aquellos gastos de cuantía inferior a 30.000 euros en el capítulo II y a 60.000 euros en el capítulo VI, en relación con los programas presupuestarios adscritos a la Secretaría General, así como la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, en relación con todos los gastos, cualquiera que sea su importe que se realicen con cargo a dichos capítulos y programas. Se delegan igualmente la autorización de gastos, de cuantía inferior a 15.000 euros en el capítulo IV y a 30.000 euros en el capítulo VII, en relación con los programas presupuestarios adscritos a la Secretaría General, así como la disposición o compromiso del gasto, el

reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, en relación con todos los gastos, cualquiera que sea su importe que se realicen con cargo a dichos capítulos y programas, incluidos el otorgamiento y la denegación de subvenciones o ayudas que individualizadamente no superen estas cantidades en los respectivos capítulos; delegándose también las facultades para dictar aquellos actos que se deriven o sean consecuencia de las atribuciones a las que se refiere este precepto.

**Artículo 2.**

Se modifica el punto B) del apartado 1 del artículo 2 de la misma Orden citada en el artículo anterior, que queda redactado en la forma siguiente:

B) La autorización de gastos de cuantía inferior a 30.000 euros en el capítulo II y a 60.000 euros en el capítulo VI, respectivamente, en relación con los programas presupuestarios adscritos a cada uno de estos órganos, así como la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, en relación con todos los gastos, cualquiera que sea su importe que se realicen con cargo a dichos capítulos y programas. Asimismo, se delegan la autorización de gastos de cuantía inferior a 15.000 euros en el capítulo IV y a 30.000 euros en el capítulo VII, respectivamente, en relación con los programas presupuestarios adscritos a cada uno de los citados órganos, así como la disposición o compromiso del gasto, el reconocimiento de la obligación y la propuesta de pago, en relación con todos los gastos, cualquiera que sea su importe, que se realicen con cargo a dichos capítulos y programas, incluidos el otorgamiento y la denegación de subvenciones o ayudas que individualizadamente no superen las citadas cantidades en los respectivos capítulos; delegándose también las facultades para dictar aquellos actos que se deriven o sean consecuencia de las atribuciones a las que se refiere este precepto.

Quedan excluidos de la presente delegación los gastos que se realicen con cargo a los conceptos referidos a Atenciones Protocolarias y Representativas, y Estudios y Trabajos Técnicos sea cual fuere el programa presupuestario al que se imputen».

**DISPOSICIÓN FINAL**

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Dado en Murcia a 17 de mayo de dos mil dos.—El Consejero de Presidencia, **Antonio Gómez Fayrén**.

—

**Consejería de Trabajo y Política Social****5015 Convenio colectivo de trabajo para oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones. Expediente 19/02.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo para oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones (Código de convenio número 3001055) de ámbito sector,

suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 11-04-2002, y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 3-05-2002, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, 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, 7 de mayo de 2002.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

### Convenio colectivo de trabajo para oficinas de cámaras, colegios, asociaciones e instituciones de la Región de Murcia

#### INDICE

##### CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ambito de Aplicación.

Artículo 2.- Ambito Territorial.

Artículo 3.- Ambito Personal.

Artículo 4.- Duración y Vigencia.

Artículo 5.- Denuncia.

Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

Artículo 7.- Comisión Paritaria.

##### CAPITULO II.- JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 8.- Jornada Laboral.

Artículo 9.- Vacaciones.

Artículo 10.- Horas extraordinarias.

Artículo 11.- Permisos retribuidos.

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

Artículo 13.- Excedencia.

Artículo 14.- Maternidad.

##### CAPITULO III.- ACCION SINDICAL.

Artículo 15.- Garantías Sindicales.

##### CAPITULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Artículo 16.- Organización en el trabajo.

Artículo 17.- Clasificación personal.

Artículo 18.- Definición de las Categorías Profesionales.

Artículo 19.- Movilidad Funcional

Artículo 20.- Trabajos de superior e inferior categoría

Artículo 21.- Formación Profesional.

##### CAPITULO V.- CONTRATACION Y ACCION SOCIAL.

Artículo 22.- Provisión de vacantes y ascensos.

Artículo 23.- Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.

Artículo 24.- Periodo de prueba.

Artículo 25.- Censo.

Artículo 26.- Prestaciones complementarias de previsión social.

Artículo 27.- Jubilación.-

##### CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 28.- Definición de las retribuciones.

Artículo 29.- Pago de salarios.

Artículo 30.- Tablas salariales.

Artículo 31.- Incremento Salarial

Artículo 32.- Salario base.

Artículo 33.- Antigüedad.

Artículo 34.- Plus de productividad-convenio.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias.

Artículo 36.- Ayuda de estudios.-

##### CAPITULO VII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 37.- Premios.

Artículo 38.- Faltas.

Artículo 39.- Prescripción de las faltas.

Artículo 40.- Sanciones.

##### CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 41.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Artículo 42.- Derecho Supletorio.

Artículo 43.- Cláusula derogatoria

Artículo 44.- No repercusión en precios.

##### ANEXO TABLA SALARIAL

### TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS DE CAMARAS, COLEGIOS, ASOCIACIONES, FEDERACIONES E INSTITUCIONES DE LA REGION DE MURCIA.

#### CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES

##### Artículo 1.- Ambito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en las empresas que se dedican a la actividad de Oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la Región de Murcia.

A los efectos del presente Convenio, la denominación de Empresa se referirá siempre a las Cámaras, Colegios, Asociaciones, Federaciones e Instituciones de la Región de Murcia que estén acogidas al mismo.

A los efectos del presente Convenio, son empleados todos los trabajadores que vinculados por una relación laboral estén prestando o en el futuro presten sus servicios como asalariados en alguna de las Empresas que estén acogidas al mismo.

##### Artículo 2.- Ambito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación mínima y obligacional en toda la Región de Murcia.

##### Artículo 3.- Ambito Personal.

Se regirá por este Convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito territorial.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a las Empresas a las que le es de aplicación, tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

#### Artículo 4.- Duración y Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región, si bien sus efectos económicos, se retrotraerán al día 1 de enero de 2002.

La duración será por cuatro años, o sea hasta el día 31 de Diciembre de 2005.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal practicada por alguna de las partes, con dos meses de antelación como mínimo a la fecha de su finalización, aplicándose en este caso automáticamente el I.P.C. nacional, a las Tablas Salariales que estén en vigor.

Una vez finalizada su vigencia, mantendrá la totalidad de su contenido normativo y obligacional hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva, aquellos apartados que previa denuncia sean negociados para años sucesivos.

#### Artículo 5.- Denuncia.

Cualquiera de las partes componentes del Convenio, podrá denunciar el mismo con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias y son compensables y absorbibles conforme a las disposiciones vigentes.

Quedan exceptuados de la posible compensación o absorción, los siguientes conceptos las vacaciones anuales y las licencias retribuidas de mayor duración que las previstas legalmente, en este Convenio Colectivo o en contrato individual de trabajo.

2.- Todas las empresas que tengan concedidas a su personal condiciones más beneficiosas apreciadas globalmente, deberán ser respetadas en su totalidad, para todo el personal que las viniera disfrutando en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. En todo caso, se respetarán como condiciones más beneficiosas las relativas a la jornada, retribución salarial, número de horas de trabajo en cómputo semanal, mensual o anual.

3.- Los aumentos a las retribuciones que por aplicación de este Convenio puedan producirse en el futuro, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas globalmente, las nuevas retribuciones superen a las aquí establecidas, valoradas individualmente y en cómputo anual.

#### Artículo 7.- Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por nueve

representantes, cinco de la parte social y cuatro de la parte económica y el Secretario de Actas que sea en el momento de la firma del Convenio, y que son:

Por la parte económica:

- D. Pedro Avilés Trigueros
- Dña. María Jesús Barquero Gil
- D. Francisco Camino Arias

Por la parte social:

- D. Manuel Serrano Miravete
- D. Domingo Galindo Romero
- Dña. María José Vera Ros

y el Secretario de Actas D. Manuel Pardo Ayllón.

Domicilios a efectos de notificaciones:

La parte Empresarial: C/. Huerto Cadena, 2. Edificio Parque - 30009 Murcia (Colegio Ingenieros Técnicos Industriales)

La parte Social: C/. Almudena, 1, 2º Entresuelo 30005 Murcia (Colegio Oficial Aparejadores)

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 señalados; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) 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 las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

## CAPITULO II.- JORNADAS Y DESCANSOS

#### Artículo 8.- Jornada Laboral.

En el periodo comprendido desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre, ambos inclusive, los trabajadores afectos, -excepto los del Laboratorio de Ensayos del Colegio Oficial de Aparejadores, prestarán sus servicios en sus respectivas empresas-, en régimen de jornada continuada de siete horas diarias.

Durante el resto del año, desde el 1 de Octubre hasta el 31 de Mayo, la jornada de trabajo se establece en régimen de turnos, de forma que todos los trabajadores tengan 15 tardes naturales libres al mes; de manera que un turno haga 37 horas y media a la semana y otro turno haga 45 horas, también a la semana en jornada partida, de manera que en el cómputo anual no se rebasen las 1.808 horas.

Los trabajadores afectos al Laboratorio de Ensayos del Colegio Oficial de Aparejadores, harán jornada partida durante todo el año dada la peculiar característica del trabajo.

Todos los sábados del año serán inhábiles a efectos laborales. Las empresas que por su funcionamiento oficial no puedan cerrar los sábados, deberán conceder ese descanso un día laboral en la semana siguiente.

Aquellas empresas que ya tuvieran establecido la jornada continuada durante todo el año, seguirán con ella en vigor.

Para los trabajadores incluidos en este Convenio, serán inhábiles y no recuperables los días 24 y 31 de Diciembre y el Jueves Santo.

Las empresas tendrán jornada continuada durante los días de Lunes Santo, Martes Santo y Miércoles Santo, 26, 27, 28 29 y 30 de Diciembre, y 2, 3, 4, 5 y 7 de Enero y durante la semana que coincida con las fiestas locales de cada municipio.

Las empresas en atención a sus peculiaridades que tengan establecido con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo una jornada de trabajo distinta seguirá siéndole de aplicación.

#### **Artículo 9.- Vacaciones.**

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de un mes de vacaciones retribuidas, según salario base, más antigüedad y pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de Marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos vacacionales, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo periodo a los mismos empleados y el de coincidencia del disfrute con el periodo estival, o sea los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

#### **Artículo 10.- Horas extraordinarias.**

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

Las horas extraordinarias sea cual sea su naturaleza se abonarán con un recargo del 30% sobre el precio de la hora de trabajo normal.

#### **Artículo 11.- Permisos retribuidos.**

Todo trabajador, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Por matrimonio: quince días naturales y una gratificación especial de una mensualidad de salario base más pluses o incentivos.

b) Por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad: tres días naturales.

c) Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

d) Por enfermedad grave del cónyuge o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

e) Por nacimiento de hijo: dos días naturales, ampliables a otros dos días naturales en caso de cesárea o si concurre cualquier otra situación de grave riesgo para la vida de la esposa.

f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que tenga acreditado previamente ante la empresa el trabajador, que está cursando estudios oficiales (reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia) de cualquier tipo y que justificará con la papeleta del examen.

#### **Artículo 12.- Licencias retribuidas.**

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, 5 días al año en el 2002 y 2003 y 6 días los siguientes años, debiendo notificar por escrito a la empresa, con una antelación de quince días, no pudiendo superar el 25% de trabajadores de la plantilla los que disfruten en las mismas fechas dichas licencias retribuidas.

#### **Artículo 13.- Excedencia.**

Los trabajadores podrán solicitar la excedencia voluntaria o forzosa en los términos previstos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, al amparo de lo establecido en el apartado 6 del citado precepto, todos los trabajadores tendrán derecho a un excedencia especial, con los siguientes requisitos y efectos:

1.- Hacer la solicitud por escrito dirigida a la empresa con tres meses de antelación, expresando de forma motivada las causas de la misma.

2.- Tener acreditado, como mínimo una antigüedad de diez años en la empresa.

3.- Que el periodo de excedencia solicitado, no sea superior a dos años ni inferior a seis meses.

No siendo posible solicitar prórrogas del periodo de excedencia del inicialmente solicitado; ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho otra vez, hasta transcurridos diez años desde el final de la anterior situación de excedencia.

4.- Solamente podrán encontrarse en situación de excedencia al mismo tiempo en una empresa un máximo del 5% de la plantilla de fijos; todas las excedencias solicitadas por encima del citado tope, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorpore el anterior o anteriores excedentes.

5.- Las peticiones de excedencia se resolverán por riguroso orden de presentación en el plazo máximo de sesenta días siguientes al de su presentación.

6.- Una vez concluido el periodo solicitado de excedencia, el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente tenía, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con dos meses de antelación.

El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador será considerada como una renuncia voluntaria a su relación laboral vigente con extinción de la misma.

En cuanto al resto de las excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 14.- 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 1.965 BOE 31-08-1.966) 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.

**CAPITULO III.- ACCION SINDICAL.****Artículo 15.- Garantías Sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de cada empresa, los delegados de personal (empresas hasta 49 trabajadores), y miembros de comités de empresa (empresas a partir de cincuenta trabajadores).

En las Empresas con menos de seis y más de dos trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrán elegir un Delegado de personal que no tendrá el crédito sindical de 15 horas mensuales retribuidas que dice el párrafo siguiente.

Todos ellos disfrutarán, indistintamente de las garantías sindicales 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.

Las funciones de los representantes de los trabajadores serán las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Las empresas descontarán a sus trabajadores la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

En el supuesto de una presunta comisión por parte de un trabajador, 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.

**CAPITULO IV.- ORGANIZACION DEL TRABAJO.****Artículo 16.- Organización en el 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.**

Las empresas podrán 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 los trabajadores.

**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.

En caso de disconformidad los trabajadores directamente afectados o sus representantes podrán impugnar ante la autoridad laboral las medidas adoptadas por las empresas.

**4.- Prestación del trabajo.**

El trabajador prestará la clase y extensión de trabajo que marcan las Leyes, el presente convenio colectivo, las normas de obligado cumplimiento de cada una de las empresas y en su defecto los usos y costumbres de carácter profesional o local.

**5.- Obediencia en el trabajo.**

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

Si las ordenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de cada 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 los trabajadores.**

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

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles cuyo uso y manejo se le confíe, las mantendrá en perfecto estado y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan de forma intencionada, por uso inadecuado o abandono.

Queda prohibido la utilización de máquinas y medios de la empresa fuera de la misma o para usos privados y ajenos a la prestación laboral.

**8.- Discreción profesional.**

Los trabajadores están obligados 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 sus empresas, o asuntos relacionados con ellas tengan acceso por razón de su puesto de trabajo. (Art. 65 del Estatuto de los Trabajadores).

**Artículo 17.- Clasificación 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 oficio y categoría 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 distintas categorías 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 Y CATEGORIAS PROFESIONALES.**

- 1º. Titulados.
- 2º. Administrativos.
- 3º. Técnicos de Oficina.
- 4º. Especialistas de Oficina.
- 5º. Subalternos.
- 6º. Oficios Varios.
- 7º. Personal de Laboratorio.
- 8º. Personal Cruz Roja.

**GRUPO 1º TITULADOS:**

- a) Titulados Universitarios de Segundo y Tercer Ciclo
- b) Titulados Universitarios de Primer Ciclo
- c) Secretario General Técnico-Gerente
- d) Bibliotecario

**GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS:**

- a) Jefes Superiores (Oficial Mayor)
- b) Jefe de Primera.
  - c) Jefe de Segunda (Cajeros con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma).
  - d) Oficial de Primera (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dominio de dos o más idiomas extranjeros, Inspectores de zona).

e) Oficial de Segunda (Telefonistas-Recepcionistas con dominio de un idioma extranjero, Reporteros de Agencias de Información, Traductores e Intérpretes no Jurados, Jefes de Visitadores).

- f) Telefonistas-Recepcionista.
- g) Auxiliar (Telefonistas, Visitadores).
- h) Cobradores-Pagadores.
- i) Aspirante

**GRUPO 3º TECNICOS DE OFICINA:**

- a) Jefe de Equipo de Informática.
- b) Analista.
- c) Programador Ordenador.
- d) Programador de máquinas auxiliares.
- e) Jefe de Delineación.
- f) Delineante-Proyectista.

- g) Delineante.
- h) Administrador de test.
- i) Coordinador de tratamiento de cuestionarios.
- j) Coordinador de estudios.
- k) Jefe de equipo de encuestas.
- l) Jefe de explotación.
- ll) Controlador.
- m) Operador de ordenador.

**GRUPO 4º ESPECIALISTAS DE OFICINA:**

- a) Jefe de máquinas básicas.
- b) Operadores de tabuladoras.
- c) Operadores de máquinas básicas.
- d) Dibujante.
- e) Calcador.
- f) Perforistas, Verificadores y Clasificadores.
- g) Inspectores de Entrevistadores.

**GRUPO 5º SUBALTERNOS:**

- a) Conserje mayor.
- b) Conserje.
- c) Ordenanza.
- d) Vigilante.
- e) Botones.
- f) Limpiador/a.

**GRUPO 6º OFICIOS VARIOS:**

- a) Encargado.
- b) Oficial de Primera y Conductores.
- c) Oficial de Segunda.
- d) Ayudantes y Operadores Reproductores de planos y Operadores de multicopistas y fotocopiadoras.
- e) Peones y Mozos.

**GRUPO 7º PERSONAL DE LABORATORIO:**

- a) Encargado Laboratorio.
- b) Técnico Analista.
- c) Analista de Primera.
- d) Analista de Segunda.
- e) Oficial de Primera.
- f) Oficial de Segunda.
- g) Auxiliar de Laboratorio.
- h) Peón.

**GRUPO 8º PERSONAL CRUZ ROJA:**

- a) Responsable de Programas.
- b) Profesores.
- c) Monitores.
- d) Socorristas.
- e) Operador-Jefe de comunicaciones.
- f) Operador de comunicaciones.
- g) Auxiliar de clínica.
- h) Cuidador.

**Artículo 18.- Definición de las Categorías Profesionales.**

Según el cuadro de clasificación que se detalla a continuación se determinará la que corresponda a cada trabajador a todos los efectos inherentes.

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

**GRUPO PRIMERO.- TITULADOS**

a) y b) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores), o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), 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.

c.- 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.

d.- Bibliotecario. Es aquel empleado, que se halla en posesión de título universitario correspondiente a una carrera de segundo o tercer ciclo, encargado de organizar, controlar y dirigir el servicio de biblioteca y documentación de la empresa, bajo la directa dependencia del responsable de dicha área de la empresa, o en su defecto del Gerente o Secretario Técnico.

**GRUPO SEGUNDO.- ADMINISTRATIVOS**

a) Jefes Superiores. Son aquellos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes, que en algunas oficinas se denomina Oficial Mayor.

b) Jefes de Primera. Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la Empresa.

c.- Jefes de Segunda. Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del Jefe de Primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependa.

Quedan adscritos a esta categoría los Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma.

Se asimilarán a esta misma categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa. Se distinguirán aquellos que tienen firma reconocida en Entidades bancarias o de crédito con los que opere la Empresa y los que no tienen firma reconocida.

d) Oficial de Primera. Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Intérpretes Jurados de un idioma, Cajeros sin firma, Operadores de máquinas contables, taquimecanógrafos en idioma nacional que tomen al dictado 130 palabras por minuto, traduciéndolas correctamente y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

e) Oficial de Segunda. Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe y Oficial de Primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se adscriben a esta categorías las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en un idioma extranjero; los Reporteros de Agencias de información, los cuales deben estar capacitados para investigar informes de Empresas; los Traductores e Intérpretes no Jurados y los Jefes de Visitadores de las Empresas.

f) Telefonista-recepcionista. Es el empleado encargado de atender una centralita de teléfonos, recibiendo y distribuyendo todas las llamadas que se dirigen o parten de un centro de trabajo; ocupándose de la recepción, atención e información de clientes, proveedores, visitas y público en general.

g) Auxiliar. Es el empleado, mayor de 18 años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas y uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritas a esta categoría las Telefonistas.

h) Cobradores-Pagadores. Son los empleados mayores de 18 años, que dependiendo directamente del Departamento de Caja tienen la misión del cobro de recibos de la Empresa, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente, informar sobre las peculiaridades de su trabajo o efectuar pagos por cuenta de la Empresa.

i) Aspirante. Se entenderá por aspirante al empleado menor de 18 años que trabaja en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

**GRUPO TERCERO.- TECNICOS DE OFICINA.**

a) Jefe de Equipo de Informática. Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista. Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas.

c) Programador Ordenador. Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento.

Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado.

d) Programador máquinas auxiliares. Planifica la realización de máquinas básicas, contribuyendo a la creación de los paneles o tarjetas de perforación precisos para la programación de las citadas máquinas auxiliares.

e) Jefe de Delineación. Es la persona que tiene la responsabilidad del Grupo o Grupos de Delineación, manteniendo el orden y la disciplina dentro de ella, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los Delineantes en la perfecta realización de los mismos.

f) Delineante Proyectista. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico Superior, a cuyas órdenes actúa.

g) Delineante. Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

h) Administrador de Test. Es el empleado que realiza la aplicación de test psicotécnicos para la calificación de personal, de acuerdo con los índices estandarizados de cada uno de los test o baterías de tests.

i) Coordinador de tratamiento de cuestionarios. Es el profesional que precisa conocer el sistema de fichas perforadas, los programas con los que se vayan a explotar los trabajos a codificar y los objetivos que se pretendan con el plan de codificación.

j) Coordinador de estudios. Está a cargo de un grupo de entrevistadores que desarrollan su actividad en una zona. Instruye a los entrevistadores de acuerdo con las necesidades de cada uno de los estudios. Da normas para la correcta realización de los cuestionarios.

k) Jefes de equipo de encuestas. Son los Delegados de las Empresas en provincias, cumpliendo las mismas funciones, en su ámbito, que los Coordinadores de estudios.

l) Jefe de explotación. Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un Operador de consola y la dirección de los equipos de control.

ll) Controlador. Tiene por misión revisar la información que se reciba para ser tratada por el ordenador y de la documentación confeccionada por el mismo, organizando su posterior distribución.

m) Operador de ordenador. Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

#### **GRUPO CUARTO.- ESPECIALISTAS DE OFICINA.**

a) Jefe de máquinas básicas. Tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos por los operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, clasificadoras, reproductoras e intérpretes), controlando su perfección y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes.

b) Operadores de tabuladoras. Ejecutan el manejo de las máquinas tabuladoras y creación de los paneles de los distintos trabajos que le sean encomendados.

c) Operadores de máquinas básicas. Son los que tienen perfecto conocimiento de las técnicas destinadas a clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadas.

d) Dibujante. Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

e) Calcedor. Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

f) Perforistas, Verificadores, Clasificadores. Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

g) Inspector de entrevistadores. Es el empleado mayor de 21 años, que supervisa el trabajo realizado por los entrevistadores-encuestadores para determinar su corrección en el trabajo y en las normas señaladas por las Empresas, realizando incluso entrevistas mediante cuestionario.

#### **GRUPO QUINTO.-SUBALTERNOS.**

a) Conserje Mayor. Es el que, con un mínimo de cinco personas a sus órdenes, tiene la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza.

b) Conserje. Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

c) Ordenanza. Tendrá esta categoría el subalterno mayor de 22 años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

d) Vigilante. Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

e) Botones. Es el subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

f) Limpiador/a. Están ocupados en la limpieza de los locales de las Empresas.

#### **GRUPO SEXTO.- OFICIOS VARIOS.**

a) Encargado. Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas del Perito o superiores, si los hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

b) Oficial de primera y Conductores; c) Oficiales de segunda; d) Ayudantes; e) Peones y Mozos. Incluye al personal, como mecánicos, carpinteros, electricistas, etc., que realizan los trabajos propios de un oficio, cualquiera de las categorías señaladas. Para la adscripción a estas categorías se atenderá a las reglas dadas por sus respectivos convenios sectoriales.

Los conductores de automóvil se equiparan a oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos serán, oficiales de segunda.

Quedan asimilados a la **categoría de Ayudantes** las siguientes categorías profesionales:

Operador de reproductora de planos. Es el encargado de la obtención de copias de un original impreso en vegetal u otro papel, graduando la velocidad con el fin de que las copias tengan la máxima nitidez.

Operador de multicopista. Este empleado es el encargado del manejo de esta máquina, haciendo todas las operaciones necesarias tanto para la conservación como para que la tirada de las copias sean lo más nítidas posibles.

Es función del mismo cargar la tinta de la máquina, centrado de planchas, limpieza de las mismas para su archivo y hacer las manipulaciones precisas para la conservación en buenas condiciones de la máquina.

Operador de fotocopiadora. Está encargado de la obtención de copias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, teniendo además la función de la limpieza total de la máquina y la puesta a punto para su buen funcionamiento.

#### **GRUPO SEPTIMO.- PERSONAL DEL LABORATORIO.**

a) Encargado de Laboratorio. Trabajador que bajo las órdenes inmediatas de un titulado superior o medio y provisto de mando sobre el conjunto de analistas del laboratorio, posee los conocimientos técnicos suficientes y aplica las funciones propias de dichos conocimientos para la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades que existen en el mismo.

b) Técnico Analista. Trabajador que bajo las órdenes inmediatas del encargado del laboratorio o de un técnico, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio, poseyendo el título del Segundo Ciclo de maestría industrial.

c) Analista de Primera. Trabajador que bajo las órdenes inmediatas del encargado del laboratorio o de técnico, en ausencia de aquél, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.

d) Analista de Segunda. Trabajador que auxilia al analista de primera en la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.

e) Oficial de Primera. Trabajador que realiza la toma de muestras y las elabora en su caso, realiza ensayos en el exterior del laboratorio, principalmente utilizando los medios de locomoción y realización de ensayos propios del laboratorio.

f) Oficial de Segunda. Trabajador que auxilia al oficial de primera en la realización de los ensayos exteriores del laboratorio.

g) Auxiliar de Laboratorio. Trabajador que realiza en el laboratorio las labores de mantenimiento y limpieza del material del laboratorio, así como el auxilio a todos los ensayos que realicen en éste.

h) Peón. Trabajadores que realizan en el Laboratorio de ensayo labores que le son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.

Todos los trabajadores del laboratorio serán responsables de los medios puestos a su disposición para sus labores.

#### Trabajadores al servicio de Asociaciones Sindicales o Políticas.

Los trabajadores incluidos en el Grupo Administrativo de este Convenio en funciones de «Liberados», de «Permanentes» o de «Adjuntos» y que estén empleados en las Asociaciones Sindicales o Políticas de cualquier índole, sin cargo electivo o de responsabilidad, serán equiparados a Jefe de Segunda, siempre que tenga antigüedad de quince años en la Asociación respectiva; de Oficial de Primera, siempre que tenga una antigüedad de diez años en la Asociación respectiva; de Oficial de Segunda, siempre que tenga una antigüedad de cinco años en la Asociación

respectiva. Los de menos de cinco años de antigüedad se equiparan a los Auxiliares.

#### **GRUPO OCTAVO.- PERSONAL AFECTO DE CRUZ ROJA.**

a) Responsable de Programas. Trabajador que realiza la coordinación de las actividades de los voluntarios, evaluando y orientando profesionalmente a éstos y desempeñando las tareas propias del programa para el que ha sido contratado.

b) Profesores. Son los que, teniendo una cualificación profesional reconocida, se encargará de impartir las clases correspondientes a los distintos cursos para los que sean contratados.

c) Monitores. Son los que, bajo las ordenes inmediatas del encargado del Programa o Servicio, forma y cuida, al grupo de personas que le sean asignadas.

d) Socorristas. Son los que, bajo las ordenes inmediatas del encargado del Programa o Servicio y con los conocimientos adecuados, impartidos por Cruz Roja, para el desarrollo de la actividad, presta sus servicios de Primeros Auxilios.

e) Operador-Jefe de Comunicaciones. Son los que, bajo las órdenes inmediatas de un Titulado Superior, Medio o Encargado del servicio y con los conocimientos adecuados realiza la coordinación del trabajo de voluntarios y operadores, desempeñando además tareas propias de atención de emisoras.

f) Operadores Comunicaciones. Son los que, bajo las órdenes inmediatas del operador Jefe de Comunicaciones realizan las tareas propias de atención de emisoras.

g) Auxiliar de Clínica. Son los que, bajo las órdenes inmediatas de un Encargado del Servicio o Programa y con los conocimientos adecuados para el desarrollo de la actividad, presta los servicios de cuidado y apoyo a enfermos.

h) Cuidador. Son los que, bajo las órdenes inmediatas del Encargado del Servicio o Programa y con los conocimientos adecuados para el desarrollo de la actividad presta los servicios de cuidado y apoyo a disminuidos y personas de tercera edad.

#### **Artículo 19.- Movilidad Funcional**

Siempre que lo requieran los servicios, la empresa podrá adscribir a un trabajador para realizar tareas distintas de las que de forma habitual viniera prestando, dentro de su titulación académica o grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de los servicios se efectuará sin perjuicio de los derechos básicos y profesionales del trabajador.

#### **Artículo 20.- Trabajos de superior e inferior categoría**

Cuando así lo exijan las necesidades del servicio, la empresa podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostenten; cuando desempeñen trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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, sólo podrá hacerlo por tiempo

imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 21.- 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, deben ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en las órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la empresa.

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

- a) Solicitud por escrito del trabajador.
- 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.

### **CAPITULO V.- CONTRATACION Y ACCION SOCIAL.**

#### **Artículo 22.- Provisión de vacantes y ascensos.**

Los trabajadores podrán ascender de categoría profesional, siempre que lo soliciten a la empresa a través de sus representantes.

Las vacantes se cubrirán, dentro de cada grupo profesional, por aquellos trabajadores de la categoría inmediatamente inferior y siempre que reúnan los requisitos de antigüedad y estén calificados como aptos por la empresa o declarados como tales en la prueba de aptitud a que se le someta o bien acrediten estar en posesión de titulación que habilite para el desempeño de dicho puesto de trabajo.

Las empresas pondrán en conocimiento de los representantes de los trabajadores las vacantes que se produzcan o los nuevos puestos que se creen.

En todo caso se dará preferencia a los trabajadores que se encuentren prestando servicios en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo, siempre que obtenga igual o superior puntuación a la de los aspirantes, bien en las pruebas de aptitud, concurso de méritos, titulación o capacitación.

A tal fin se creará un Tribunal formado por 3 representantes de los trabajadores y 3 representantes de la empresa afectada por el presente Convenio que valorarán los méritos y capacitación de la persona que cubrirá la vacante y ésta se someterá a las pruebas que determine el

Tribunal para cada categoría profesional, que serán previamente notificadas a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

La promoción y ascenso a todas las categorías profesionales comprendidas en los niveles 1 y 2 serán siempre de libre designación por la Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo.

#### **Artículo 23.- Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.**

Los trabajadores encuadrados en el grupo segundo podrán en los casos y circunstancias previstas en este artículo obtener una promoción económica, por el transcurso del tiempo en el desempeño de una determinada categoría profesional en una misma empresa.

a) Los Auxiliares Administrativos que hubieran cumplido diez años en el desempeño de dicha categoría en la misma empresa, pasarán a percibir el salario de Oficial de Segunda, -manteniendo la misma categoría profesional-.

b) Los Oficiales de Segunda -y asimilados retributivamente a dicha categoría- que hayan cumplido diez años en el desempeño de dicha categoría y como mínimo quince años en la Empresa, percibirán el salario de Oficial de Primera -manteniendo la misma categoría profesional-.

c) Los Oficiales de Primera Administrativos -y asimilados retributivamente a dicha categoría- que hayan cumplido cinco años en el desempeño de dicha categoría y como mínimo veinte años en la Empresa, percibirán el salario de Jefes de Segunda -manteniendo la misma categoría profesional-.

Este sistema de promoción económica será incompatible con el sistema de provisión de vacantes y ascensos que con carácter general prevé el artículo 22, excluyéndose mutuamente.

Para todas aquellas empresas, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, que no venían aplicando el sistema de promoción económica previsto en el acuerdo de 1968, por entender que no estaba en vigor por haber sido derogado; se establece un periodo transitorio, para la aplicación de este artículo de dos años, no siendo de aplicación, hasta el día 1 de enero de 1997.

El sistema de promoción que se pactó en el acuerdo de 1968, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo no será de aplicación al entenderse expresamente derogado y sustituida la regulación por esta nueva redacción.

#### **Artículo 24.- 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 afectas por el presente convenio colectivo, el periodo de prueba tanto para los técnicos y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

La duración máxima de los contratos de duración temporal será como máximo de un año, una vez superada una anualidad si el trabajador permanece en la empresa pasará a ostentar la condición de fijo.

#### **Artículo 25.- 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.

Se facilitará copia del mismo a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 26.- Prestaciones complementarias de previsión social.**

1.- Todos los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia, con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o post-operatorio percibirán el 100 % de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja hasta el treinta.

A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3.- En los casos de incapacidad temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatorio para el trabajador, sin que ello suponga menoscabo de ninguno de sus legítimos derechos, someterse a un reconocimiento médico ante el facultativo que designe la empresa, que le será comunicado debidamente, con el fin de comprobar el estado fisiológico del trabajador y su evolución.

4.- Las empresas afectadas por este Convenio suscribirán una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de sus trabajadores, para que éstos o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades, siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Por muerte o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo: 24.040,48 Euros (4.000.000.- ptas.).

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.010,12 Euros (1.000.000.- ptas.).

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 12.020,24 Euros (2.000.000.- ptas.).

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichos eventos, recaerá en la empresa.

5.- Los trabajadores afectados por este Convenio que cumplan 25 años de servicio en la misma empresa, percibirán un premio de una mensualidades de salario real y por una sola vez.

6.- El trabajador que tenga a su cargo pariente o parientes en línea directa, ascendente o descendente, por consanguinidad dentro del primer grado y que sean disminuidos físicos o psíquicos en un grado igual o superior al 65 % de minusvalía, habiendo sido éste reconocido como tal por el organismo oficial competente, percibirán en concepto de ayuda especial una cantidad de 60.11 euros (10.000 ptas.) mensuales.

Sin perjuicio y con independencia de la pensión o pensiones no contributivas o asistenciales que pudiera percibir.

Siendo incompatible dicha ayuda con la percepción de una pensión de carácter contributivo.

#### **Artículo 27.- Jubilación.-**

1.- Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo la jubilación será obligatoria a los 65 años.

Excepto los siguientes casos:

a).- Que el trabajador que no tenga cubierto el periodo de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el periodo mínimo establecido por la legislación vigente.

b).- Que por acuerdo expreso y formalizado por escrito, entre empresa y trabajador (éste antes de cumplir los 65 años), se pacte retrasar la edad de jubilación, sirviendo de tope máximo los 69 años de edad.

El trabajador que se jubile a partir de los 65 años de edad, con más de quince años de servicio en la empresa, percibirá de la misma una gratificación de 3.005,07 euros (500.000 ptas.).

2.- Para todos aquellos trabajadores, que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, tengan ya cumplidos 65 años, se establece un periodo transitorio de aplicación del presente precepto, de seis meses, a contar desde la publicación del presente texto articulado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, salvo que el trabajador mayor de 65 años, manifieste por escrito dirigido a su empresa su deseo de proceder a la jubilación de forma inmediata, o sea, antes de transcurridos los seis meses indicados.

Será requisito inexcusable para la aplicación de este apartado; que el trabajador mayor de 65 años tenga cubierto el periodo de carencia necesario para obtener la correspondiente pensión por jubilación; en caso contrario; continuará la relación laboral hasta completar el periodo de carencia necesario, produciéndose la jubilación obligatoria en el mes siguiente a tener cubierto el periodo mínimo.

3.- Los trabajadores tendrán derecho al sistema de gratificaciones establecido en este artículo para los casos de jubilación anticipada, previa conformidad de la empresa.

Los trabajadores que con más de 8 años de antigüedad en la empresa, causen baja voluntaria en la misma; por jubilación anticipada; se les abonará por una sola vez, las cantidades (a razón de salario base) que se indican, en el caso de tener la edad que se detalla, según la siguiente escala:

## AÑOS DE SERVICIO

EDAD	8	13	18	23	28	33
61	13p SB	14p SB	15p SB	16p SB	17p SB	18p SB
62	8p SB	9p SB	10p SB	11p SB	12p SB	13p SB
63	6p SB	7p SB	8p SB	9p SB	10p SB	11p SB
64	4p SB	5p SB	6p SB	7p SB	8p SB	9p SB

A los efectos de antigüedad, se tomará la que se especifica en nómina o recibo de salarios.

Para que el trabajador tenga derecho a las cantidades reseñadas, debe avisar a la empresa con un plazo de antelación de dos meses.

**CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONOMICAS.****Artículo 28.- Definición de las retribuciones.**

Componen el total de retribuciones, el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia de su relación laboral con la Empresa.

**Artículo 29.- 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 Trabajadores.

**Artículo 30.- Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo, donde se refleja el nivel y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Podrán ser mejorados por acuerdos colectivos de Empresa o pacto individual de trabajo.

**Artículo 31.- Incremento Salarial**

2002.- Para el año 2002 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2002 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en 2001. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2002, del 2% más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real de 2002, (en Enero del 2003) 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 2002 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2002.

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 el 2003 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2003 (en Enero del 2004) 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 2003 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 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 el 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 2004 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 un punto 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 punto.

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 un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2005.

**Artículo 32.- 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 niveles y categorías.

**Artículo 33.- Antigüedad.**

1.- Como regla general, se continuará abonando, como derecho adquirido ad personam, a los trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo, formen parte del ámbito de aplicación del mismo y viniesen percibiendo, en concepto de antigüedad, trienios del ocho y medio por ciento 8'5 %, calculados sobre el salario base correspondiente a cada categoría profesional no pudiendo la acumulación de los incrementos por dicho concepto, en ningún caso, exceder más del 10 % a los cinco años, del 25 % a los quince años, del 40 % a los veinte años y del 60 % como máximo a los veinticinco años.

2.- Como regla excepcional todos aquellos trabajadores que con fecha 1 de Enero de 1.992 formaban parte del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo y vinieran percibiendo de sus respectivas Empresas la retribución de la antigüedad sin los topes según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por Ley 8/1.980 de 10 de Marzo, tal y como decía la anterior redacción del presente artículo, lo seguirán manteniendo, disfrutando e incrementándose con el transcurso de los años como derecho adquirido ad

personam e incorporado a su contrato de trabajo individualmente.

Los trabajadores comenzarán a devengar el premio de antigüedad a partir del mes siguiente en que cumpla el trienio correspondiente.

3.- A partir del día 1 de Enero de 1.996, todo el personal que se incorpore a las plantillas de las empresas, sea cual sea la forma de contratación, no devengará antigüedad, sin que ello suponga discriminación de tipo alguno en relación con sus compañeros de trabajo, que si lo perciben, en régimen transitorio y a extinguir, como derecho adquirido ad personam en atención a las anteriores redacciones de este precepto.

El trabajador podrá tener derecho a una promoción económica en función del trabajo desarrollado, en los términos libremente fijados con la empresa en su contrato individual de trabajo.

Atendiendo problemas planteados en algunas empresas en orden a fijar el alcance de la aplicación del punto segundo, regla excepcional, se conviene que salvo prueba en contrario de cualquier otra empresa y con la única excepción del Colegio Oficial de Arquitectos, por así constar en las Actas de la Comisión Negociadora, el sistema de topes a los incrementos por antigüedad, no son de aplicación a los empleados incorporados a las empresas antes del 1 de enero de 1992.

#### **Artículo 34.- Plus de productividad-convenio.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán un plus de productividad-convenio para premiar el mayor rendimiento en el trabajo, de carácter consolidable y cuya cuantía para cada una de las categorías salariales se determina en el anexo salarial.

#### **Artículo 35.- Pagas extraordinarias.**

En la primera quincena de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre, percibirán los trabajadores a quienes comprende este Convenio, una mensualidad de salario base, más antigüedad y pluses o incentivos salariales en cada una de ellas.

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 36.- Ayuda de estudios.-**

Los trabajadores con hijos, desde 1 año hasta la terminación del Bachiller, sea el número que fuere, percibirán el primero de septiembre de cada año, una ayuda para estudios por importe de 185,40 euros (30.848 ptas.).

### **CAPITULO VII.- PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES.**

#### **Artículo 37.- Premios.**

##### 1.- Actos dignos de premio.

Serán considerados actos dignos de premio, los realizados por el trabajador y valorados como ejemplares

conjuntamente entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma.

Los premios tienen como finalidad recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal estimulándole al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones.

##### 2.- Clases de premios.

- Carta de felicitación.
- Distintivo o Diploma de la empresa.
- Promoción ante los organismos competentes la imposición de las condecoraciones que a sus méritos pudiera corresponderle.
- Aumento de uno a cinco, del número de días de vacaciones retribuidas, para ese año.
- Aportación económica para costear los estudios que se halle cursando.

- Premio en metálico.

##### 3. Procedimiento.

La concesión de los premios previstos, con la excepción hecha de las cartas de felicitación se tramitará en expediente contradictorio, incoado a iniciativa de la empresa, con audiencia de los representantes de los trabajadores.

A la concesión de los premios se le dará la debida publicidad para satisfacción del interesado y estímulo del resto del personal.

Todos los premios obtenidos deberán costar en su expediente personal.

#### **Artículo 38.- 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) 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 Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias sicotrópicas 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 repercuta 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 tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

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 sicotrópicas 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 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.

h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.

i) La simulación de enfermedad.

j) Inutilizar, destrozar 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.

### **Artículo 39.- Prescripción de las faltas.**

Las faltas leves prescribirán a los 10 días hábiles, las graves a los 20 días hábiles, 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 40.- 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.

## CAPITULO VIII.- DISPOSICIONES VARIAS.

### **Artículo 41.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Las empresas facilitarán gratuitamente a los trabajadores a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de seguridad e higiene que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En concreto, será obligatorio facilitar filtros y protectores de pantalla a los usuarios de terminales de ordenador.

Todos los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las empresas afectadas por este Convenio, deberán pasar un reconocimiento médico anual que se realizará dentro de la jornada laboral, con cargo a la empresa, dándoles copia de los resultados del mismo.

### **Artículo 42.- Derecho Supletorio.**

Que 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 43.- Cláusula derogatoria**

1.- No será de aplicación la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos de 31 de Octubre de 1972, expresamente derogada.

2.- Queda expresamente derogado el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, de 17 de Marzo de 1999, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 26 de Mayo de 1999 B.O.R.M. nº 119 y sus revisiones posteriores de los años 2000 y 2001

### **Artículo 44.- No repercusión en precios.**

Tanto los representantes empresariales como de los trabajadores integrantes de la Comisión Negociadora, manifiestan que las cláusulas anteriores no podrán ser causa determinante de un alza de precios, ya que las actividades que desarrollan no están encaminadas a la

producción de bienes y tienen características singulares que harían imposible dichos incrementos.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.-** Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, deberán antes del 31 de Diciembre de 2002, haber exteriorizado los compromisos por pensiones con sus trabajadores que no se ajusten a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987 de 8 de junio de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, en la nueva redacción dada por el apartado 19 de la Disposición Adicional 11 de la Ley 30/1995 de 8 de Noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Donde se establece que los compromisos de pensiones; (entendiéndose por pensiones lo establecido en el apartado 6 del artículo 8 de la Ley 8/1987; a) Jubilación o situación asimilable; b) Invalidez laboral total y permanente para la profesión habitual o absoluta y permanente para todo trabajo y la gran invalidez; c) Muerte del partícipe o beneficiario que pueden generar derecho a prestaciones de viudedad orfandad, o a favor de otros herederos o personas designadas), deberán instrumentarse, desde el momento que se inicie el devengo de su coste mediante contratos de seguros; a través de un plan de pensiones; o ambos mediante un sistema mixto. No admitiéndose la cobertura de tales compromisos mediante la creación por el empresario de fondos internos o instrumentos similares que supongan

el mantenimiento por parte de este de la titularidad de los recursos constituidos.

Los únicos compromisos a exteriorizar de los actualmente vigentes en el texto articulado del convenio colectivo son los siguientes:

-artículo 26.4 prestaciones por muerte, invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo.

No existe obligación de exteriorizar los compromisos económicos previstos en el vigente convenio colectivo en los artículos siguientes:

-artículo 27.3 abono de un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según edad y antigüedad en la empresa.

-artículo 27.1 abono de una gratificación única de 3.005'07 euros al trabajador que se jubile a los 65 años.

-artículo 26.6 ayuda mensual por minusválidos.

-artículo 36 ayuda escolar de carácter anual.

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

## ANEXO

### TABLA SALARIAL QUE REGIRA DURANTE 2002

#### GRUPO 1º TITULADOS

		Salario Base	Plus.Produc. Convenio
a) Titulados Universitarios de 2º y 3º Ciclo .....	1	1.579,99 €	107,90 €
b) Titulados Universitarios de 1º Ciclo.....	2	1.237,43 €	107,90 €
c) Secretario General Técnico-Gerente.....	1	1.579,99 €	107,90 €
d) Bibliotecario .....	3	1.108,85 €	107,90 €

#### GRUPO 2º ADMINISTRATIVOS

a) Jefes Superiores (Oficial Mayor).....	2	1.181,56 €	107,90 €
b) Jefes de Primera.....	3	1.108,85 €	107,90 €
c) Jefes de Segunda (Cajero con firma, Jefes de Reporteros, Traductores e Intérpretes Jurados de más de un idioma).....	4	1.060,93 €	107,90 €
d) Oficial de Primera (Cajeros sin firma, Intérpretes Jurados de un idioma, Operadores de máquinas contables, Taquimecanógrafos, Telefonistas-Recepcionistas con dominio de dos o más idiomas extranjeros, Inspectores de zona).....	5	940,44 €	107,90 €
e) Oficial de Segunda (Telefonistas- Recepcionistas con dominio de un idioma extranjero, Reporteros de agencias de información, Traductores e intérpretes no Jurados, Jefes de visitadores).....	6	905,15 €	107,90 €
f) Telefonista-Recepcionista .....	9	781,63 €	107,90 €
g) Auxiliar (Telefonistas, Visitadores).....	11	764,04 €	107,90 €
h) Cobradores-Pagadores.....	11	728,73 €	107,90 €
i) Aspirantes de 16 a 18 años.....	14	577,02 €	107,90 €

GRUPO 3º TECNICOS DE OFICINA

a) Jefe de equipo de informática.....	3	1.019,16 €	107,90 €
b) Analistas.....	3	1.019,16 €	107,90 €
c) Programador Ordenador.....	3	1.019,16 €	107,90 €
d) Programador de máquinas auxiliares .....	4	980,86 €	107,90 €
e) Jefes de delineación.....	4	1.081,54 €	107,90 €
f) Delineante-Proyectistas.....	5	980,86 €	107,90 €
g) Delineante.....	6	940,44 €	107,90 €
h) Administrador de test.....	4	980,86 €	107,90 €
i) Coordinador de tratamiento de cuestionario.....	4	980,86 €	107,90 €
j) Coordinador de estudios.....	5	954,85 €	107,90 €
k) Jefe de equipo de encuestas.....	5	954,85 €	107,90 €
l) Jefe de explotación.....	4	980,86 €	107,90 €
ll) Controlador.....	5	954,85 €	107,90 €
m) Operador-Ordenador.....	5	954,85 €	107,90 €

GRUPO 4º ESPECIALISTAS DE OFICINA

a) Jefe de máquinas básicas.....	5	954,85 €	107,90 €
b) Operadores de tabuladoras.....	6	905,15 €	107,90 €
c) Operadores de máquinas básicas.....	7	868,05 €	107,90 €
d) Dibujante.....	7	954,85 €	107,90 €
e) Calcador.....	8	834,55 €	107,90 €
f) Perforistas, Verificadores y Clasificadores.....	8	834,55 €	107,90 €
g) Inspectores de Entrevistadores.....	6	905,15 €	107,90 €

GRUPO 5º SUBALTERNOS

a) Conserje mayor.....	8	834,55 €	107,90 €
b) Conserje.....	10	728,73 €	107,90 €
c) Ordenanza.....	12	728,73 €	107,90 €
d) Vigilantes.....	12	728,73 €	107,90 €
e) Botones de 16 años.....	14	481,70 €	107,90 €
Botones de 17 años.....	14	517,03 €	107,90 €
Botones de 18 años.....	14	552,32 €	107,90 €
f) Limpiador/a (jornada completa).....	13	22,11 €	107,90 €
Por horas.....	13	2,66 €	107,90 €

GRUPO 6º OFICIOS VARIOS

a) Encargado .....	6	905,15 €	107,90 €
b) Oficial 1ª y Conductores.....	7	882,47 €	107,90 €
c) Oficial 2ª.....	8	834,55 €	107,90 €
d) Ayudante y operadores, reproductores de planos y operadores de multicopistas y fotocopiadoras.....	10	708,02 €	107,90 €
e) Peones y mozos .....	13	658,12 €	107,90 €

GRUPO 7º PERSONAL DEL LABORATORIO:

a) Encargado Laboratorio.....	4	1.061,73 €	107,90 €
b) Técnico Analista.....	5	940,44 €	107,90 €
c) Analista de primera.....	5	940,44 €	107,90 €
d) Analista de segunda.....	6	905,15 €	107,90 €
e) Oficial de primera.....	7	868,04 €	107,90 €

f) Oficial de segunda.....	8	834,55 €	107,90 €
g) Auxiliar de Laboratorio.....	10	720,04 €	107,90 €
h) Peón .....	13	658,12 €	107,90 €

GRUPO 8º PERSONAL CRUZ ROJA:

a) Responsable de Programas .....	10	697,86 €	107,90 €
b) Profesores .....	10	737,72 €	107,90 €
c) Monitores .....	12	683,26 €	107,90 €
d) Socorristas .....	14	534,17 €	107,90 €
e) Operador-Jefe de comunicaciones.....	12	697,86 €	107,90 €
f) Operador de Comunicaciones .....	14	550,12 €	107,90 €
g) Auxiliar de Clínica .....	13	550,12 €	107,90 €
h) Cuidador .....	14	502,29 €	107,90 €

## Consejería de Ciencia, Tecnología, Industria y Comercio

### 5238 Resolución de 16 de mayo de 2002 de la Dirección General de Comercio y Artesanía, por la que se hacen públicos los nombramientos de Presidente, de los cargos del Comité Ejecutivo y del resto de los miembros del Pleno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena.

Vista el Acta de la reunión celebrada el día 8 de mayo de 2002, para la constitución del Pleno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena, y la elección del Presidente y demás cargos de su Comité Ejecutivo, y no habiéndose formulado reclamaciones contra el resultado de la votación.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 21 bis apartado 5 del Reglamento General de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación, aprobado por Real Decreto 816/1990, de 22 de junio, y apartado DECIMOTERCERO de la Resolución de 2 de enero de 2002 de esta Dirección General, por la que se convocan elecciones para la renovación de los órganos de Gobierno de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de la Región de Murcia, procede disponer la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» de los nombramientos de Presidente, de los cargos del Comité Ejecutivo y del resto de los miembros del Pleno de dicha Corporación.

Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la normativa citada y en ejercicio de las competencias que me atribuye el artículo 3 de la Orden de la Consejería de Fomento y Trabajo de 12 de diciembre de 1994, por la que se desarrolla el artº. 3 del Decreto nº 68/1994, de 8 de julio, sobre aceptación y atribución de funciones y servicios en materia de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación y otras,

#### RESUELVO

Hacer públicos los nombramiento del Presidente, de los cargos del Comité Ejecutivo y del resto de los miembros del

Pleno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Cartagena, que son los siguientes:

Presidente: D. Manuel Pérez de Lema Gómez, representante de FOMENTO UNIVERSITARIO DE CARTAGENA, S.L.

Vicepresidente 1º: D. Ginés Huertas Martínez, representante de GINES HUERTAS CERVANTES AUTOMOCION, S.L.

Vicepresidente 2º: D. José Padilla Padilla, representante de TUBACERO, S.A.

Tesorero: D. Antonio Valverde Martínez

Vocales del Comité Ejecutivo:

D. Juan Castejón Ardid, representante de PROMOCIONES SIERRA MINERA, S.A.

D. Miguel Durán Granados, representante de S.A.T. Nº 9623 DURAN

D. Pedro Miralles Andreo

D. Francisco Morales Solano, representante de HOTELES MASTIA, S.A.

D. Mariano Rosique Rico, representante de MARIANO ROSIQUE ASESORES, S.L.

Resto de Vocales del Pleno:

D. Juan Arias Gallego

D. Antonio Cabrera Méndez

D. José Carvajal Conesa, representante de ESPAÑOLA DEL ZINC, S.A.

D. Ángel Crespo Moro, representante de REPSOL PETROLEO, S.A.

D. José del Pino Arabolaza, representante de IZA CONSTRUCCIONES NAVALES, S.A.

D. Juan Desmont Gutiérrez

D. José Ángel Díaz Beltrán, representante de HOGAR HOTEL DIAZ, S.L.

D. José García Fuentes

D. Antonio Miguel García-Carreño Martínez, representante de GARCIA CARREÑO E HIJOS, S.L.

D. Juan Antonio González Alarcón, representante de EL MOGOLLON DEL MUEBLE EUROPEO, S.L.

D. Manuel Jiménez Ortega, representante de AFOROS Y MANTENIMIENTOS HIDRAULICOS, S.A.