

Anexo I			
Tablas definitivas año 2005			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	750,85 €	100,36 €	851,22 €
Ayudante Camillero	654,17 €	85,05 €	739,23 €
Camillero	615,01 €	78,53 €	693,54 €
Limpiador/a	615,01 €	78,53 €	693,54 €
Jefe de Equipo	758,97 €	75,89 €	834,86 €
Jefe de Tráfico	830,93 €	83,08 €	914,01 €
Oficial 1ª Administrativo	811,31 €	81,14 €	892,44 €
Auxiliar Administrativo	687,01 €	68,70 €	755,71 €
Ayudante Mecánico	654,27 €	65,42 €	719,68 €
Mecánico	741,98 €	74,20 €	816,18 €
Chapista	713,16 €	71,32 €	784,48 €
Pintor	713,16 €	71,32 €	784,48 €
Jefe de Taller	794,64 €	79,45 €	874,09 €
Telefonista	693,54 €	69,33 €	762,87 €
Médico	1.360,89 €	136,09 €	1.496,98 €
ATS	1.020,67 €	102,04 €	1.122,71 €
Director de Área	1.244,64 €	124,46 €	1.369,10 €
Director de Área	1.373,99 €	137,39 €	1.511,38 €

Anexo II			
Tablas definitivas año 2006			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	784,27 €	104,83 €	889,10 €
Ayudante Camillero	683,29 €	88,84 €	772,12 €
Camillero	642,37 €	82,03 €	724,40 €
Limpiador/a	642,37 €	82,03 €	724,40 €
Jefe de Equipo	792,74 €	79,27 €	872,01 €
Jefe de Tráfico	867,91 €	86,78 €	954,68 €
Oficial 1ª Administrativo	847,41 €	84,75 €	932,16 €
Auxiliar Administrativo	717,59 €	71,76 €	789,34 €
Ayudante Mecánico	683,38 €	68,33 €	751,71 €
Mecánico	774,99 €	77,50 €	852,49 €
Chapista	744,89 €	74,50 €	819,39 €
Pintor	744,89 €	74,50 €	819,39 €
Jefe de Taller	830,00 €	82,98 €	912,98 €
Telefonista	724,40 €	72,42 €	796,82 €
Médico	1.421,45 €	142,14 €	1.563,59 €
ATS	1.066,09 €	106,58 €	1.172,67 €
Director de Área	1.300,03 €	130,00 €	1.430,03 €
Director de Área	1.435,14 €	143,50 €	1.578,64 €

Anexo III			
Tablas provisionales año 2007			
Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Conductor	807,80 €	107,97 €	915,77 €
Ayudante Camillero	703,78 €	91,50 €	795,29 €

Camillero	661,65 €	84,49 €	746,14 €
Limpiador/a	661,65 €	84,49 €	746,14 €
Jefe de Equipo	816,52 €	81,64 €	898,17 €
Jefe de Tráfico	893,94 €	89,38 €	983,32 €
Oficial 1ª Administrativo	872,83 €	87,29 €	960,12 €
Auxiliar Administrativo	739,11 €	73,91 €	813,02 €
Ayudante Mecánico	703,89 €	70,38 €	774,26 €
Mecánico	798,24 €	79,83 €	878,07 €
Chapista	767,24 €	76,73 €	843,97 €
Pintor	767,24 €	76,73 €	843,97 €

Categoría	Salario Base	Plus. Amb	Total
Jefe de Taller	854,90 €	85,47 €	940,37 €
Telefonista	746,14 €	74,59 €	820,72 €
Médico	1.464,09 €	146,41 €	1.610,50 €
ATS	1.098,07 €	109,78 €	1.207,85 €
Director de Área	1.339,03 €	133,90 €	1.472,93 €
Director de Área	1.478,19 €	147,81 €	1.626,00 €

Consejería de Empleo y Formación.

1127 Resolución de 17-01-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia.- Exp. 200744110036.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo, 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 n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del Convenio Colectivo de Trabajo de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (Código de Convenio número 3003035) de ámbito Sector, suscrito con fecha 27-12-2007 por la Comisión Negociadora del mismo, con notificación a la misma.

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

Murcia a 17 de enero de 2008.—El Director General de Trabajo, por delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01.10.2007), Pedro Juan González Serna.

Antecedentes

Los Colegios Profesionales de la Región de Murcia, excepto aquellos que tenían convenio propio de empresa, se venían rigiendo hasta el 31 de Diciembre de 2005 por el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones. Como consecuencia del planteamiento de un conflicto individual por una trabajadora sobre despido y reclamación de cantidad, donde se suscito como argumento por parte de la empresa demandada que el citado convenio regional no podía ser de aplicación a la relación laboral discutida, dado que la parte empresarial que lo negoció y firmó no gozaba de legitimación según lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores para llevar a cabo la negociación colectiva y por ende, no ostentaba la representación de todos los sectores englobados en la

rúbrica del Convenio, siendo el tema controvertido objeto de litigio ante el Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia y por el Tribunal Supremo.

Ante dicha situación, se promovió la constitución de una Asociación de Empresarios de Colegios Profesionales, entre cuyo objeto fundamental está la negociación del convenio colectivo de ámbito regional de aplicación a dichas empresas; con el objeto de cumplir escrupulosamente con la legislación vigente y ostentar la legitimación necesaria y suficiente; todo ello en orden a cubrir el vacío dejado por la falta de representación empresarial para la negociación del anterior Convenio.

Promoviendo la negociación de este primer convenio colectivo, para empresas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia,

PRIMER CONVENIO COLECTIVO PARA OFICINAS DE COLEGIOS PROFESIONALES DE LA REGION DE MURCIA

Capítulo I.- Condiciones generales

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las condiciones mínimas de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en los Colegios Profesionales de la Región de Murcia.

El presente Convenio Colectivo será también de aplicación al personal de las empresas, que se adhieran expresamente a través de sus unidades de negociación en virtud de lo establecido en el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores

No será de aplicación a aquellos Colegios Profesionales existentes en el ámbito de la Región de Murcia que tienen convenio colectivo propio de ámbito de empresa o aquellas empresas no adheridas expresamente a través de sus unidades de negociación

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.- Ámbito territorial.

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

Artículo 3.- Ámbito 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 (excepto a las rela-

ciones laborales extinguidas a la fecha de publicación) al día 1 de enero de 2006.

La duración será por cinco años, o sea hasta el día 31 de Diciembre de 2010.

Entendiéndose prorrogado tácitamente por períodos 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, solo 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 ocho representantes, cuatro 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 Asociación de Empresas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia –ECOPROMUR-

Representante del Colegio de Abogados de Murcia
 Representante del Colegio de Arquitectos de Murcia
 Representante del Colegio de Graduados Sociales de Murcia

Representante del Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Murcia

Por la parte social en representación de Sindicatos UGT, CCOO e Independientes:

Don Manuel Pardo Ayllón

Don Manuel Serrano Godínez

Don Bartolomé Balsalobre Moreno

Don Manuel Sánchez Jiménez

Domicilios a efectos de notificaciones:

La parte Empresarial:

ASOCIACION DE COLEGIOS PROFESIONALES DE LA REGION DE MURCIA

(Sede del Colegio de Abogados de Murcia)

Calle La Gloria n.º 25

30003 Murcia

La parte social

Don Manuel Serrano Godínez

Calle Almudena n.º 1 piso 2.º

30005 Murcia:

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros y se celebren en el lugar fecha y hora previamente señaladas; los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los asistentes, siendo vinculantes para ambas partes.

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

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.

Capítulo II.- Jornadas y descansos

Artículo 8.- Jornada Laboral.

En el período comprendido desde el 1 de Junio hasta el 30 de Septiembre, ambos inclusive, la jornada laboral se desarrollará de forma 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 regi-

men 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 1.690 horas.

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 efectuará en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre, acordándose entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del día 30 de Marzo de cada año, los turnos de vacaciones.

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.

g) Un día por matrimonio de descendiente de primer grado (hijo)

Artículo 12.- Licencias retribuidas.

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, seis días al año, 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 una 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 cinco años en la empresa.

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

Siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia inicialmente solicitado si es inferior a dos años; no pudiendo solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo antes de que concluya el periodo de excedencia 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 período 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 considerado 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.

Capítulo III.- Acción 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.

Capítulo IV.- Organización 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 órdenes dadas comprendiesen menosprecio o abuso de autoridad, no serán de obligado cumplimiento, debiendo ser puestos los hechos en conocimiento de los máximos responsables de 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

- 1.º Titulados
- 2.º Administrativos y Técnicos de Oficina.
- 3.º Oficios Varios y Personal Subalterno.

CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO PRIMERO.-

TITULADOS:

- a) Secretario General Técnico-Gerente
- b) Titulados Universitarios Master y Postgrado (Segundo y Tercer Ciclo)
- c) Titulados Universitarios de Grado (Primer Ciclo)

CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO SEGUNDO.-

ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE OFICINA:

- a) Jefe Superior (Oficial Mayor)
- b) Jefe de Primera.
- c) Jefe de Segunda
- d) Oficial de Primera
- e) Oficial de Segunda
- f) Auxiliar Administrativo

CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO TERCERO.-

Oficios Varios y Personal Subalterno

- a) Operario de Mantenimiento
- b) Telefonista-Recepcionista
- c) Ordenanza
- d) Vigilante
- e) Limpiador

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.- Secretario General Técnico o Gerente. Es el que se halla en posesión del título universitario correspondiente a una carrera de primer, segundo o tercer ciclo, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral (quedando excluida de esta categoría las relaciones laborales de carácter especial del personal de alta dirección, regulados en el Real Decreto 1382/85 de 1 de Agosto -BOE 12 VIII-) concertado en razón del título que posee, para ejercer las funciones de dirección de la misma según las directrices específicas dadas por los órganos de gobierno.

B y C.- Titulados Universitarios de Master, Postgrado y Grado (Segundo, Tercer y Primer Ciclo). Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de master, postgrado o grado, que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la Empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

GRUPO SEGUNDO.- ADMINISTRATIVOS y TECNICOS DE OFICINA

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 incluidas también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la Empresa. Así como el empleado 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.

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. Así como el empleado que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de equipos informáticos, periféricos, redes etc, así como la responsabilidad del análisis de aplicaciones y programación existente en la empresa.

d) Oficial de Primera. Es el empleado que con iniciativa actúa bajo las órdenes de un Jefe si lo hubiere, realiza trabajos de carácter administrativos de complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo.

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

f) Auxiliar Administrativo. Es el empleado que se dedica a operaciones administrativas y en general a las puramente mecánicas y uso de medios informáticos inherentes al trabajo de la oficina.

GRUPO TERCERO.- Oficios Varios y Personal Subalterno

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

b) 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.

c) Ordenanza. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, obtención de fotocopias de un original de acuerdo con las especificaciones requeridas, realización de tareas de archivo, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus superiores inmediatos

d) Vigilante. Es el empleado cuya misión consiste en el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales

e) Limpiador. Es el empleado cuya misión consiste en la limpieza de los locales de la Empresa

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, solo 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.

Capítulo 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 ó 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 ó superior puntuación a la de los aspirantes, bien en las pruebas de aptitud, concurso de méritos, titulación ó 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 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 que hayan cumplido diez 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.

Artículo 24.- Período 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 período 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 ne-

cesidad 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: 24.041 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo: 6.010 Euros.

- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo: 12.020 Euros.

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 mensualidad 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 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.- EDAD DE JUBILACION.-

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 período de carencia mínimo para su jubilación; en ese caso la edad de jubilación será determinada según el tiempo que falte hasta tener cubierto el período 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 fija de 3.005 euros.

2.- JUBILACION PARCIAL-CONTRATO DE RELEVO

Tiene por objeto la sustitución de aquel trabajador de la empresa que accede de forma parcial a la jubilación. Se considerará jubilación parcial la que es solicitada a partir de los 60 años y antes de los 65, y que se compatibiliza con el desempeño del trabajo a tiempo parcial, vinculándose a la existencia de un contrato de relevo realizado con otro trabajador. En este periodo el trabajador sustituido compatibilizará el cobro de la parte proporcional de la pensión de jubilación y del salario que corresponda a su trabajo a tiempo parcial. A efectos de las prestaciones farmacéuticas tendrá la consideración de pensionista.

Ámbito de aplicación personal

El presente convenio resultará aplicable a los trabajadores que cuenten con 60 años o más, así como a aquellos que cumplan dicha edad dentro del periodo de vigencia del presente Convenio y que de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores cumplan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación parcial.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial de las personas interesadas será voluntaria para ambas partes, y requerirá que se alcance el correspondiente acuerdo individual entre el trabajador y la empresa mediante la celebración simultánea del correspondiente contrato de trabajo a tiempo parcial y del contrato de relevo. Los trámites administrativos a tal efecto correrán a cargo de la Empresa.

Jubilación parcial

En cómputo anual la jornada de trabajo del jubilado parcial se verá reducida en un 85% respecto de la que tenía en el momento inmediatamente anterior al acceso a la jubilación parcial.

Jornada residual

Las horas de trabajo correspondientes al 15% de la jornada residual serán realizadas en jornadas completas; pudiendo desarrollarse previo acuerdo con la empresa de la siguiente forma:

• Sistema de prestación acumulada al inicio de la jubilación parcial, quedando el trabajador exonerado de acudir nuevamente a la empresa una vez realizada su prestación laboral equivalente al cómputo total del 15% de su jornada residual

• Sistema de prestación periódica como máximo en un determinado periodo del año, a requerimiento de la empresa. Tal requerimiento deberá realizarse al trabajador jubilado parcialmente con una antelación mínima de 1 mes a la fecha en que deba producirse su incorporación.

Durante los periodos de tiempo en los que el trabajador jubilado parcialmente preste sus servicios, su jornada diaria será la establecida por el convenio colectivo aplicable para un trabajador a tiempo completo.

Salario del jubilado parcial

El jubilado parcial verá reducido su salario en el mismo porcentaje que su jornada (es decir en un 85%). Para la determinación del salario que se abonará al jubilado parcial, se tomará el salario medio percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial quedando excluidos los conceptos extrasalariales así como el importe correspondiente a horas extraordinarias. El 15% de este salario medio será el que perciba el trabajador con independencia del tipo de trabajo que realice durante los periodos de tiempo en que preste sus servicios.

Jubilación plena.

La jubilación plena del trabajador-jubilado parcial se producirá, obligatoriamente, al cumplir la edad de jubilación ordinaria (65 años). En cualquier caso para que la jubilación total resulte obligatoria al alcanzarse la edad ordinaria de jubilación resultará necesario cumplir los requisitos necesarios exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Contrato de relevo

La duración del contrato de relevo será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

El trabajador relevista deberá pertenecer al mismo grupo profesional que el trabajador jubilado parcialmente, si bien la prestación de sus servicios no necesariamente deberá realizarse en el mismo servicio al que pertenezca el trabajador sustituido pudiendo ser contratado el relevista en cualquier servicio que tenga la empresa al que pertenezca el trabajador jubilado parcialmente.

El contrato de relevo que celebre la empresa será a jornada completa.

El presente acuerdo en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo quedará sin efecto en el caso de que sea modificado el actual cuerpo regulador de la jubilación parcial/contrato de relevo, bien a nivel sustantivo bien a efectos de Seguridad Social, estándose en tal caso a la nueva legislación en vigor.

La previsiones contenidas en el presente acuerdo en materia de jubilación parcial/contrato de relevo quedan asimismo condicionadas a que el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) reconozca al trabajador interesado la percepción de la correspondiente pensión de jubilación parcial.

PREMIOS DE JUBILACION ANTICIPADA.-

El sistema de premios por jubilación anticipada previsto en el anterior convenio colectivo queda suprimido,

permaneciendo de forma residual como derecho adquirido ad personam para aquellos trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo tenga cotizaciones al sistema público de Seguridad Social anteriores al año 1967 y deseen acogerse a la jubilación anticipada sin coeficientes correctores, previa conformidad de la empresa.

Los trabajadores que con más de ocho años de antigüedad en la empresa, que causen baja voluntaria en la misma; por jubilación anticipada; previa conformidad de la empresa 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:

EDAD	AÑOS DE SERVICIO					
	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.

Capítulo VI.- Condiciones económicas.

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

El salario correspondiente al año 2006 es el recogido en la tabla salarial anexa que representa un incremento salarial del IPC real de dicho año (2'7%) mas 1%, igual al 3'7%

2007.- Para el año 2007 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2007 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en 2006. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2007 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2007 (en Enero del 2008) 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 2007 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2007.

2008.- Para el año 2008 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2008 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en el 2007. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2008 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2008 (en Enero del 2009) 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 2008 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2008.

2009.- Para el año 2009 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2009 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en el 2008. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2009 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2009 (en Enero del 2010) 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 2009 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2009.

2010.- Para el año 2010 se pacta un incremento salarial del IPC Real del año 2010 más un punto sobre la Tabla Salarial vigente en el 2009. Haciendo una entrega a cuenta por las empresas del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2010 más un punto.

Una vez determinado oficialmente el IPC real del 2010 (en Enero del 2011) 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 2010 más un punto y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero del 2010.

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.

El personal afectado por este convenio percibirá un complemento salarial por el concepto de antigüedad, según la siguiente escala

Periodo de trabajo efectivo en la empresa	Antigüedad acumulada en años	Porcentaje de incremento sobre el salario base	Porcentaje acumulado
2 años (bienio)	2	7%	7'00
3 años (trienio)	5	8'5%	15'50
3 años (trienio)	8	8'5%	24'00
3 años (trienio)	11	8'5%	32'50
5 años (quinquenio)	16	8'5%	41'00
5 años (quinquenio)	21	8'5%	49'50
5 años (quinquenio)	26	8'5%	58'00
5 años (quinquenio)	31	8'5%	66'50
5 años (quinquenio)	36 ó mas	8'5%	75'00

Los tramos de antigüedad comenzarán a devengarse desde el día primero del mes siguiente en que se produzca el vencimiento periódico a favor del trabajador.

La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrán en ningún caso exceder del 75% sobre el salario base para cada trabajador, sirviendo dicho porcentaje como tope máximo.

Dada la nueva regulación de este complemento retributivo en el Convenio Colectivo de 2006-2010, y la supresión del sistema vigente en el anterior Convenio Colectivo; el computo de antigüedad se inicia para todos los trabajadores, con efectos 1 de Enero de 2007, sin que pueda tener efectos retroactivos a su fecha de incorporación en la empresa correspondiente.

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 un 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 245 euros, cantidad que no variará durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Capítulo 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 con-

juntamente 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 psicotrópicas de forma ocasional.

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

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

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

l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no 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 psicotrópicas en hora de servicio.

k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de los trabajadores a su cargo.

3.- Muy Graves.

a) La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza.

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

c) Más de cinco faltas injustificadas al trabajo en un período de un mes, más de seis en el de cuatro meses o más de doce en un año.

d) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

e) Las ofensas verbales o físicas a los directivos de la empresa ó a los familiares que conviven con ellos ó al público que acude a la empresa.

f) La trasgresión 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.

Capítulo VIII.- Disposiciones varias.

Artículo 41.- Seguridad y Salud Laboral.

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 y salud laboral que correspondan y sean adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

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.- No será de aplicación a las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de ámbito regional el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de Mayo de 2002 y sus revisiones posteriores de los años 2003 a 2005, por el cual se regían anteriormente

Disposición adicional primera

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, deberán exteriorizar 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 participante 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 la extinta obligación de abonar un determinado número de pagas a salario base por jubilación anticipada según edad y antigüedad en la empresa, al haber sido suprimida salvo para aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo tenga cotizaciones a la seguridad social antes del año 1967.

- Artículo 27.1 abono de una gratificación única de 3.005 euros al trabajador que se jubile a los 65 años.
- Artículo 26.6 ayuda mensual por minusválidos.
- Artículo 36 ayuda escolar de carácter anual.

Disposición adicional segunda

Queda expresamente derogado el anterior sistema retributivo de la antigüedad en aplicación del antiguo Convenio Colectivo Regional de oficinas de Cámaras, Colegios Profesionales y Asociaciones sin ánimo de lucro de la Región de Murcia; no obstante aquellos trabajadores, que venían percibiendo antigüedad por el sistema de trienios al 8'5 % del salario base, en cualquiera de las formas previstas en el anterior Convenio Colectivo (2002-2005), lo mantendrán como complemento retributivo específico y como derecho adquirido ad personam vinculado a sus contratos de trabajo, no siendo compensable ni absorbible.

Dicho complemento retributivo, a partir del año 2008 experimentará los mismos incrementos que se pacten para

los aspectos económicos en el artículo 31 del Convenio Colectivo.

Al mes siguiente de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se cuantificará el complemento específico de estos trabajadores, que será equivalente a la cantidad recibida en concepto de antigüedad a fecha de publicación de Convenio.

Los trienios cuyo devengo se hubiesen iniciado, antes del día 31-12-2006 y no hubiesen sido consolidados a dicha fecha, se cuantificarán en la parte proporcional de días, mediante una simple regla de tres:

1.095 días———8'5% del salario base

*Número de días———X

*Número de días (Suma de días desde el día siguiente al que se devengó el anterior trienio hasta el día 31-12-2006).

	año 2005		año 2006		año 2007		
	grupo cotiz.	salario base	plus prod. convenio	salario base	plus prod. convenio	salario base	plus prod. convenio
GRUPO 3º OFICIOS VARIOS Y PERSONAL SUBALTERNO							
a) Operario de Mantenimiento	5	1,042,92	124,33	1,081,51	128,93	1,113,95	132,80
b) Telefonista-Recepcionista	9	900,58	124,33	933,90	128,93	961,92	132,80
c) Ordenanza	12	839,63	124,33	870,70	128,93	896,82	132,80
d) Vigilante	12	839,63	124,33	870,70	128,93	896,82	132,80
e) Limpiador	13	774,71	124,33	803,37	128,93	827,48	132,80

4. ANUNCIOS

Consejería de Agricultura y Agua

1119 Anuncio de notificación de la orden resolutoria del recurso de reposición interpuesto por don Juan Montiel García, en nombre y representación de "Ternera de Lorca, S.L." contra la Orden de fecha 2 de septiembre de 2004.

Iniciada sin efecto, domiciliariamente, la presente notificación, de acuerdo con lo establecido en el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se pone en conocimiento, por este medio, a D. Juan Montiel García, en nombre y representación de "Ternera de Lorca, S.L.", cuyo último domicilio conocido es Diputación de Campillo, 30800 Lorca (Murcia), que con fecha 16 de octubre de 2007 el Excmo. Sr. Consejero de Agricultura y Agua ha dictado la siguiente Orden:

"Visto el escrito presentado por D. Juan Montiel García, en nombre y representación de "Ternera de Lorca, S.L.", con CIF n.º B-73031254, por el que interpone recurso de reposición contra la Orden dictada por el Director General para la Política Agraria Común por delegación del Consejero de Agricultura Agua y Medio Ambiente (Orden de 19/06/2000, BORM 29/06/2000) de fecha 2 de septiembre de 2004, recaída en los expedientes por prima de ganado bovino por sacrificio n.º 3107/0221/2003, 3107/0408/2003 y 3107/1010/2003 y prima especial n.º 3102/0767/2003, el informe emitido por la Dirección General de Ganadería y Pesca, así como la demás documentación obrante en el expediente y considerando los siguientes antecedentes de hecho y fundamentos de Derecho:

Antecedentes de hecho

Primero.- Solicitadas prima por sacrificio y prima especial por la mercantil "Ternera de Lorca S.L.", al amparo de lo previsto en la Orden de 12 de marzo de 2002, de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente por la que se regula el procedimiento para la concesión de ayudas comunitarias en el sector de la carne de vacuno, tras la instrucción del procedimiento se dictó la referenciada orden de fecha 2 de septiembre de 2004 por la que se deniegan las primas solicitadas por la utilización irregular de sustancias prohibidas (glucocorticoides).

Segundo.- Contra dicha Orden, se interpone por este recurso de reposición, con fecha de entrada en el registro de la CARM/V.U. Lorca el 13 de octubre de 2004 en el que, en síntesis, alega lo que estima oportuno a su derecho.

Fundamentos de derecho

Primero.- En síntesis, el recurrente alega que "en la explotación no han aparecido sustancias en los animales

que hagan que sea de aplicación el artículo 23 del Reglamento 1254/1999 del Consejo de 17 de mayo, conforme se desprende de las analíticas acompañadas y del documento de fecha 23 de octubre de 2003, en el que consta que la mercantil, "ha quedado liberada al resultar negativas a glucocorticoides las muestras correspondientes a los lotes de animales seleccionados como testigos". Y que según se desprende de ambos documentos que acompaña, la utilización ilegal no se ha producido por lo que no procede denegar la prima solicitada. Por lo que solicita, dejar sin efecto la resolución que deniega la concesión de las primas y declarar procedente su concesión".

Con fecha 15 de marzo de 2007, presenta nuevo escrito en el que alega que "en el curso de las investigaciones realizadas en las Diligencias Previas n.º 735/2003 del Juzgado de Instrucción n.º 1 de Lleida, ha resultado que no se ha detectado la existencia de sustancias prohibidas y, por lo tanto, se ha procedido al sobreseimiento y archivo de las actuaciones conforme se desprende del escrito del fiscal y del Auto del mencionado juzgado, documentos que se acompañan".

Por la Dirección General de Ganadería y Pesca se ha remitido informe de fecha 31 de mayo de 2007 del Servicio de Producción Animal, asimismo también se ha emitido informe de fecha 14 de mayo de 2007 por el Servicio de Sanidad Animal.

En primer lugar, antes de analizar las alegaciones formuladas por el recurrente, hay que señalar que de conformidad con los artículos 42 y 43 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la falta de resolución del recurso de reposición de fecha 13 de octubre de 2004 tiene efectos desestimatorios, no obstante la Administración tiene el deber de resolver y dictar resolución expresa, que en el caso de desestimación por silencio administrativo se adoptará sin vinculación alguna al sentido del silencio. Por tanto procedemos al análisis de las alegaciones formuladas en el recurso de reposición y en el escrito de fecha 15 de marzo de 2007.

Según el expediente, fue emitido informe de fecha 20 de agosto de 2004 por el Servicio de Producción y Sanidad Veterinaria de la Dirección General de Ganadería y Pesca, en el cual se informó desfavorablemente el pago de la ayuda solicitada. El citado informe expone lo siguiente:

"El Reglamento 1254/1999 del Consejo de 17 de mayo de 1999, por el que se establece la Organización común de mercados en el sector de la carne de vacuno, establece en su artículo 23, apartado 1, que cuando se detecten residuos de sustancias prohibidas, o de sustancias utilizadas ilegalmente en un animal perteneciente al ganado bovino de un productor, o cuando se encuentre una sustancia o un producto no autorizados o una sustancia o un producto autorizados pero poseídos de forma ilegal en la explotación de este productor, en cualquier forma, éste quedará excluido, durante el año civil en que se efectúe