

Nivel VI: Oficial administrativo de 1ª; Encargado de taller; Delineante de 1ª.

Nivel VII: Encargado de cantera; Viajante; Delineante de 2ª.

Nivel VIII. a): Encargado de sección o línea; Conductor palista; Oficial administrativo de 2ª.

Nivel VIII. b) Oficiales de 1ª de oficio: Artillero; Cantero de 1ª; Chofer de camión; Oficial 1ª mecánico o electricista; Polvorista.

Nivel IX. a): Auxiliar Administrativo.

Nivel IX. c) Oficiales de 2ª de oficio: Cortabloques; Grúas; Carretillas o máquinas carretillas; Telares; Disco puentes y Torpedos; Terminaciones de trabajos especiales; Pulidor; Cantero de 2ª; Máquinas manuales de disco; Barrerero martillo neumático; Máquinas corte de sierra; Embalajes; Oficial 2ª mecánico o electricista.

Nivel X Ayudantes: Ayudante de pulidor; Clasificador; Reforzadores de tabla; Empastadores; Ayudante; Guarda; Hilo de diamante; Torretas perforadoras.

Nivel XI: Peón especializado; Flejadores; Colocadores de losa en cinta.

Nivel XII: Peón; Aprendices mayores de 18 años.

Nivel VIII: Aprendices menores de 18 años.

#### OBSERVACIONES

1. Cuando un trabajador realice con asiduidad el trabajo de, al menos, dos de las categorías reseñadas en el Nivel IX. c, se le aplicará la categoría y salarios del Oficial de 1ª Nivel VIII. b

2. La permanencia del trabajador en las categorías de Cortabloques, Grúas o Telares, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento de la categoría y salarios del Oficial de 1º Nivel VIII. b.

3. La permanencia del trabajador en la categoría de Hilo de diamante o Torretas perforadoras, durante el periodo de un año, supondrá, automáticamente, el reconocimiento en la categoría y salarios de Oficial de 2ª de oficio Nivel IX.

4. Las partes, conscientes de la complejidad en la aplicación de las distintas categorías reseñadas al nivel adecuado, ya en el primer acuerdo de 20 de marzo de 2001 manifestaron que, de futuro, alguna o algunas de ellas podrían ser reasignadas a nivel distinto, superior o inferior del reconocido en el presente acuerdo vista la experiencia en su aplicación.

Resultado de esto último son las anteriores observaciones 2 y 3 introducidas a la fecha de la firma del presente Convenio respecto a las categorías de grúas o telares, e hilo de diamante o torretas perforadoras, respectivamente, que serán de aplicación a los seis meses de la publicación del presente Convenio Colectivo para las industrias del sector de la construcción y obras públicas de la Región de Murcia.

## Consejería de Empleo y Formación

**5812 Resolución de 28-04-2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Calzado y Plástico.- Exp. 200844110009.**

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 Asociación Empresarial de Investigación Centro Tecnológico del Calzado y Plástico (Código de Convenio número 3003072) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 28-02-2008 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, 28 de abril 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.

### **Primer Convenio Colectivo para la Asociación Empresarial de investigación Centro Tecnológico del Calzado y el Plástico de la Región 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 el Centro Tecnológico del Calzado y del Plástico de la Región de Murcia, en adelante CETEC.

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

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 CETEC.

##### **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 la Empresa a la 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 relaciones 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 más el 1,5%.

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 dos representantes: uno de la parte social y uno de la parte económica y el Secretario de Actas que sea en el momento de la firma del Convenio.

Por la parte económica:

El presidente de CETEC: Francisco Ojados Sánchez

Por la parte social:

El delegado sindical de CETEC por UGT: Juan Andrés Rubio Carrasco

Domicilios a efectos de notificaciones:

La parte Empresarial y Social:

Polígono Industrial Las Salinas, Avda. Europa, Parcelas 4 y 5

30840 Alhama de Murcia, 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 seis horas y media 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 3 tardes libres en días laborables a la semana en jornada partida, de manera que en el cómputo anual no se rebasen las 1.700 horas.

Todos los sábados del año serán inhábiles a efectos laborales.

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

La empresa tendrá 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.

#### **Artículo 9.- Vacaciones.**

Los Trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas, según salario base, más pluses o incentivos salariales.

La forma de disfrute de las vacaciones se efectuará preferentemente 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. Se establecerá como periodo obligatorio de vacaciones los días laborables que el Centro permanezca cerrado.

Los principios generales a tener en cuenta para la fijación de los periodos vacacionales será 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, es decir, 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.

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

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

Los trabajadores podrán disfrutar para asuntos propios, de 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 período 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**

- \* 1º. Titulados
- \* 2º. Administrativos y Técnicos de Oficina.
- \* 3º. Oficios Varios.
- \* 4º. Personal de laboratorio

**CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO PRIMERO.-****TITULADOS UNIVERSITARIOS DE SEGUNDO, TERCER Y PRIMER CICLO**

- a) Director de investigación
- b) Técnico superior o medio responsable de departamento
- c) Técnico superior o medio responsable de proyecto
- d) Técnico superior o medio

**CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO SEGUNDO.-****ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE OFICINA:**

- a) Oficial de Primera
- b) Oficial de Segunda
- c) Auxiliar Administrativo
- d) Aspirante

**CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO TERCERO.-****OFICIOS VARIOS Y PERSONAL SUBALTERNO**

- a) Técnico de diseño
- b) Técnico de programación
- c) Técnico comercial
- d) Técnico de mantenimiento
- e) Técnico de estudios
- f) Ayudante de mantenimiento
- g) Peón

**CATEGORIAS PROFESIONALES DENTRO DEL GRUPO CUARTO.-****PERSONAL DE LABORATORIO**

- a) Encargado de laboratorio

- b) Técnico analista
- c) Analista de segunda
- d) Auxiliar de laboratorio

**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.- Director de investigación. 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.- Técnico superior o medio responsable de departamento. 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 y de la experiencia, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, con dependencia del director de investigación, 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.- Técnico superior o medio responsable de proyecto. 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 y de la experiencia, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, bajo los órdenes del técnico responsable del departamento, 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.

D.- Técnico superior o medio. 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, bajo los órdenes del técnico responsable del departamento y/o proyecto, 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) Oficial de Primera. Es el empleado que con iniciativa actúa bajo las órdenes de un Jefe si lo hubiera o del director de investigación, realiza trabajos de carácter administrativos de complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo.

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

c) 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.

d) 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 esta

**GRUPO TERCERO.- OFICIOS VARIOS Y PERSONAL SUBALTERNO**

a) Técnico de diseño. Es el empleado encargado de efectuar las tareas de diseño gráfico, publicidad, difusión y cualquier otra actividad relacionada con su especialidad referente al Centro.

b) Técnico de programación. Es el técnico que tiene a su cargo la planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, mediano 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.

c) Técnico comercial. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de las actividades comerciales propias del Centro Tecnológico enfocadas a la captación de asociados y clientes, así como todas aquellas relacionadas con la misión comercial que desde la dirección del Centro se le encomienden.

d) Técnico de mantenimiento. Es el empleado cuya misión consiste en el servicio de mantenimiento de las instalaciones y equipos del Centro. Se encargará de las funciones y actividades propias de mantenimiento periódico que requieran todos los equipos e instalaciones para su buen funcionamiento. Cuando estas funciones sean específicamente realizadas por personal externo, será el encargado de su control y buena ejecución por parte del Centro.

e) Técnico de estudios. Es el empleado cuya misión consiste en la realización de todas aquellas tareas relacionadas con un proyecto que impliquen un desarrollo de trabajo de campo, tales como realización de encuestas, obtención de datos, detección de necesidades y otras de carácter similar. Realizará su trabajo bajo las órdenes de un técnico de proyecto o departamento.

f) Ayudante de mantenimiento. Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaja, realiza las actividades requeridas por el técnico de mantenimiento, a cuyas órdenes actúa.

g) Peón. Trabajador que realiza, dentro del departamento al que se adscriba, las labores que le son asignadas por sus inmediatos superiores con arreglo a sus conocimientos y prácticas de oficio.

**GRUPO CUARTO.- PERSONAL DE LABORATORIO**

a) Encargado de laboratorio. Es el trabajador que bajo las órdenes inmediatas de un técnico superior o medio responsable de departamento y provisto de mando sobre el conjunto de analistas de 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 aquel, realiza todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio, poseyendo el título de segundo ciclo correspondiente a su cualificación profesional.

c) Analista de segunda. Trabajador que auxilia al técnico analista en la realización de todos los ensayos de las distintas especialidades existentes en el laboratorio.

d) 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 este.

**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 em-

pleados, 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.- Contratación y acción 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 y estén calificados para el correcto desempeño del trabajo de la vacante que se produzca.

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 los distintos grupos 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.-

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 necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio 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.

La extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, supondrá la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

##### **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**

2006.- El salario correspondiente al año 2006 es el recogido en la tabla salarial para 2005 en las categorías profesionales equivalentes, publicada en la revisión del convenio Colectivo de Trabajo para oficinas de Cámaras, Colegios Asociaciones, Federaciones e Instituciones que seguía este Centro Tecnológico antes de este Convenio, con un incremento salarial del IPC real de dicho año (2'7%) más un punto y medio.

2007.- Para el año 2007 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2007 más un punto y medio sobre la Tabla Salarial anexa vigente en 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 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 medio, 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 y medio sobre la Tabla Salarial vigente en el 2007 anexa. 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 y medio.

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 medio 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 y medio 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 y medio.

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 medio 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 y medio 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 y medio.

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 medio 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.**

Los trabajadores que vinieran percibiendo antigüedad, seguirán percibiendo el importe de la misma como complemento ad personam, sin que partir de 1 de enero de 2008 sigan acumulando antigüedad. Este complemento no será compensable ni absorbible.

#### **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 de 2002 y sus revisiones posteriores de los años 2003 a 2005, por el cual se regían anteriormente

**Disposicion 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 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 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.

## ANEXO I

## TABLA SALARIAL DEFINITIVA PARA 2007.

**Grupo 1. Titulados**

	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Salario Bruto año</b>
Técnico Superior o Medio responsable de Departamento	2.005,03	136,94	34.271,50
Técnico Superior o Medio responsable de Proyecto	1.630,03	136,94	28.271,50
Técnico Superior o Medio	1.255,03	136,94	22.271,50
Director de Investigación	2.005,03	136,94	34.271,50

	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Salario Bruto año</b>
<b>GRUPO 2. Administrativo</b>			
Oficial primera	1.193,43	136,94	21.285,80
Oficial segunda	1.148,67	136,94	20.569,63
Auxiliar	969,59	136,94	17.704,42
Aspirante	732,24	136,94	13.906,82

**GRUPO 6. Oficios varios**

	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Salario Bruto año</b>
Técnico de Diseño	1.193,43	136,94	21.285,80
Técnico de Programación	1.193,43	136,94	21.285,80
Técnico Comercial	1.193,43	136,94	21.285,80
Técnico de mantenimiento	1.193,43	136,94	21.285,80
Técnico de estudios	1.193,43	136,94	21.285,80
Ayudante de Mantenimiento	898,50	136,94	16.566,90
Peón	835,17	136,94	15.553,62

**GRUPO 7. Personal de Laboratorio**

	<b>Salario Base</b>	<b>Plus Convenio</b>	<b>Salario Bruto año</b>
Encargado de Laboratorio	1.347,35	136,94	23.748,52
Técnico Analista	1.193,43	136,94	21.285,80
Analista de segunda	1.148,67	136,94	20.569,63
Auxiliar de Laboratorio	913,74	136,94	16.810,80

## 4. ANUNCIOS

### Consejería de Hacienda y Administración Pública

#### **6494 Notificación de control financiero de subvenciones a la beneficiaria que se cita.**

Suministros Servición S.L.

C.I.F. B73424814

Código de control 07/C098

Al haber sido devuelta dos veces por Correos la notificación de control financiero, practicada por el Servicio de Control Financiero de Subvenciones de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que se señala en el Anexo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se procede a su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia para conocimiento de la interesada.

En consecuencia, se procede a citar a la interesada para que presente la documentación requerida en el plazo de 10 días, contados desde el siguiente a la publicación de este anuncio, en la oficina del Servicio de Control Financiero de Subvenciones de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sita en la Planta 2.ª del Edificio de la Comunidad Autónoma de la Avda. Teniente Floresta, s/n, de Murcia.

Se hace constar que transcurrido ese plazo sin que se haya presentado la documentación, la ayuda concedida es susceptible de revocación y reintegro por incumplimiento de la obligación de justificación, de conformidad con el artículo 37 de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

#### **Anexo**

De acuerdo con lo expresado en el párrafo anterior, y al efecto de comprobar la correcta aplicación de la ayuda a la finalidad para la que se concedió, así como el cumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión, se solicita la presentación de la siguiente documentación: Pagos fraccionados del Impuesto de Sociedades del año 2007 y extracto bancario donde figure el ingreso de la subvención percibida.

Murcia, 14 de mayo de 2008.—El Jefe del Servicio de Control Financiero de Subvenciones, Pascual Guardiola Guardiola.

—

### Consejería de Hacienda y Administración Pública Agencia Regional de Recaudación

#### **5882 Anuncio de exposición de la matrícula del impuesto sobre actividades económicas.**

La Jefa del Servicio de Gestión y Recaudación en Periodo Voluntario de la Agencia Regional de Recaudación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Hace saber: Que de conformidad con lo dispuesto en el art. 3 del R.D. 243/1995, de 17 de febrero, por el que se dictan normas para la Gestión del Impuesto sobre Actividades Económicas y se regula la Delegación de Competencias en materia de Gestión Censal de dicho Impuesto, se encuentran a disposición del público, en cada uno de los Ayuntamientos que a continuación se relacionan, durante un plazo de 15 días naturales a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, las respectivas Matrículas del Impuesto sobre Actividades Económicas correspondientes al ejercicio de 2008, por cuotas municipales y nacionales, elaboradas por la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

#### **RELACIÓN DE MUNICIPIOS:**

ABANILLA  
ALBUDEITE  
ALEDO  
ALGUAZAS  
BENIEL  
BLANCA  
BULLAS  
CALASPARRA  
FORTUNA  
FUENTE ÁLAMO  
JUMILLA  
LIBRILLA  
LORQUÍ  
MORATALLA  
MULA  
OJÓS  
PLIEGO  
PUERTO LUMBRERAS  
SANTOMERA

Contra la inclusión de un sujeto pasivo en la matrícula, así como su exclusión o la alteración de cualquiera de los datos censales contenidos en las matrículas expuestas podrá interponerse recurso potestativo de reposición o reclamación económico-administrativa, ante la Agencia Estatal de Administración Tributaria competente por razón de territorio, sin que puedan simultanearse ambos recursos. El recurso de reposición deberá interponerse, en su caso, con carácter previo a la reclamación económico-administrativa. En ambos casos el plazo de interposición será de un mes a contar desde el día siguiente al del término del periodo de consulta de la matrícula correspondiente, en virtud de lo dispuesto en los artículos 222, 223 y 235 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Murcia, 29 de abril de 2008.—María Eugenia Castaño Collado.