

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

**9404 Resolución de 30 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio; n.º de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110010; denominación, Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM); código de convenio, 30103292012011; ámbito, empresa.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

#### **Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110010; denominación, Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM); código de convenio, 30103292012011; de ámbito, Empresa; suscrito con fecha 16/05/2011, por la Comisión Negociadora. Con notificación a la misma.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 30 de mayo de 2011.—El Director General de Trabajo, Fernando J. Vélez Álvarez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA CONFEDERACIÓN REGIONAL DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE MURCIA (CROEM)

#### **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 la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (en adelante CROEM).

##### **Artículo 2.- Ámbito personal.**

Se registrá por este Convenio todo el personal laboral incluido en su ámbito de aplicación.

Afectará a la totalidad del personal que pertenezca a la Empresa, tanto fijo como temporal, al que preste sus servicios en la actualidad y al que pueda ingresar en el futuro.

### **Artículo 3.- Duración y Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2011. La duración será de tres años, o sea hasta el día 31 de Diciembre de 2013.

Se entenderá 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 en la forma que establece el Estatuto de los Trabajadores, 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 4.- Condiciones más beneficiosas y consolidación de derechos.**

1.- Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias.

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

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

### **Artículo 5.- Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria Mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje, mediación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por cuatro representantes, dos de la parte social y dos de la parte económica.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo a la otra parte. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.
- c) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio.

## Capítulo II

### Jornada y descansos

#### Artículo 6.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 39 horas semanales, en horario continuo de 8 a 15. Las horas estipuladas se completarán en turno de tarde para cumplir el total convenido.

La Empresa permitirá un margen de flexibilidad a la hora de la entrada y la salida del centro de trabajo. El déficit horario que pudiera acumular el trabajador se compensará en turno de tarde.

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 de siete horas durante los días de Lunes Santo, Martes Santo y Miércoles Santo, Fiestas de Primavera, 26, 27, 28 29 y 30 de Diciembre, y 2, 3, 4, 5 y 7 de Enero, así como del 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

La jornada de trabajo en cómputo anual no superará las 1.699 horas.

#### Artículo 7.- 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.

De las vacaciones estipuladas, tres semanas serán consecutivas y se disfrutarán durante el mes de agosto. La cuarta semana se disfrutará a libre elección del trabajador en cualquier período del año, previo visto bueno de la jefatura de departamento y la Dirección de la Empresa. Si como consecuencia del disfrute de una semana de vacaciones en cualquier periodo del año –que no sea el mes de agosto- se produjese una diferencia en el número de horas de trabajo que debe realizar el trabajador, éste deberá recuperarlas dentro del mes siguiente a aquél en que debió producirse su realización.

#### Artículo 8.- 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.

#### Artículo 9.- 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, pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente o pariente de primer grado de consanguinidad o afinidad, cinco días naturales. Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales; en este caso si el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

d) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el Registro correspondiente o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales. En caso de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales. En caso de que sea necesario un desplazamiento se podrá ampliar el permiso a cuatro días naturales.

e) Por nacimiento de hijo: tres 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 madre o del bebé.

f) Por el tiempo necesario para acudir a la celebración de exámenes, siempre que el trabajador tenga acreditado ante la Empresa que está cursando estudios oficiales de cualquier tipo.

g) Durante el embarazo, el tiempo necesario para la realización de pruebas prenatales y para asistir a clases de preparación al parto.

h) Por matrimonio de descendiente o ascendiente de primer grado, un día laboral.

i) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica especializada para el propio trabajador o para sus familiares hasta primer grado de consanguinidad.

j) La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de jornada laboral siempre que sea posible; en caso de no ser así, el trabajador dispondrá de un máximo de 16 horas anuales a tal efecto para acompañar a sus ascendientes de primer grado de consanguinidad. Este límite no contará cuando se trate del propio trabajador o de su cónyuge o pareja de hecho, hijos o hijas.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

#### **Artículo 10.- Licencias retribuidas.**

Los trabajadores podrán disfrutar de seis días al año para asuntos propios, previa notificación por escrito a la Empresa, con quince días de antelación. No se podrá superar en las mismas fechas el 25% de trabajadores de la plantilla que disfrute dichas licencias retribuidas.

#### **Artículo 11.- Excedencias.**

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

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

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

2.- Tener acreditado, como mínimo, una antigüedad de cinco años en la Empresa.

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

No siendo posible solicitar prórrogas del período de excedencia del inicialmente solicitado; ni pudiendo el mismo trabajador ejercer este derecho

otra vez, hasta transcurridos cinco 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 10% 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 esté vacante y 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.

#### **Artículo 12.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.**

La Empresa procurará la necesaria flexibilidad, como medida de conciliación, en la jornada de los trabajadores con hijos menores de 12 años.

Asimismo, facilitará el ejercicio de la conciliación mediante:

-Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 45 minutos con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en un permiso de cuatro semanas a continuación del permiso de maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

-El trabajador podrá flexibilizar su horario laboral para el cuidado de personas dependientes. Tendrá el derecho reconocido de flexibilizar un máximo de una hora del horario laboral para cuidado de personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad o familiares con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá

derecho a la asistencia a cursos para su desarrollo profesional. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo vacante del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

### **Capítulo III**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 13- 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.

La Empresa, previos estudios técnicos indispensables realizados por equipos de expertos, podrá establecer un sistema de organización científica del trabajo según las normas generales que rigen la materia.

###### 3.- Valoración de los puestos de trabajo.

La Empresa deberá valorar los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de sus sistemas y métodos.

###### 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 la Empresa 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 la 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. La Empresa estará 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, que deberá poner al alcance de los trabajadores los medios necesarios para que éstos puedan llevar a cabo su labor en las mejores condiciones de comodidad, salubridad e higiene.

###### 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

la Empresa o asuntos relacionados con ella tengan acceso por razón de su puesto de trabajo.

**Artículo 14.- Clasificación profesional.**

El sistema de clasificación profesional se basa en grupos y niveles profesionales.

Los grupos son:

1. Titulados
2. Administrativos
3. Subalternos
4. Oficios varios

GRUPO 1: TITULADOS:

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

GRUPO 2: ADMINISTRATIVOS:

- a) Jefes Superiores (Oficial Mayor)
- b) Jefe de Primera.
- c) Jefe de Segunda
- d) Oficial de Primera
- e) Oficial de Segunda
- f) Telefonistas-Recepcionista
- g) Auxiliar

GRUPO 3: SUBALTERNOS:

- a) Conserje
- b) Ordenanza
- c) Vigilante
- d) Limpiador

GRUPO 4: OFICIOS VARIOS

- a) Encargado de mantenimiento
- b) Chófer

**Artículo 15.- Definición de las Categorías Profesionales.**

De acuerdo con la clasificación anterior, existen cuatro grupos en los que se enmarcan los distintos niveles profesionales.

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

GRUPO 1.- TITULADOS

a) Secretario General. Es el que se halla en posesión de titulación universitaria de grado o licenciado, 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) Vicesecretario General. Es el que se halla en posesión de titulación universitaria de grado o licenciado, 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 1.382/85 de 1 de Agosto –BOE 12 VIII-), concertado en razón del título que posee, para ejercer las funciones de asistencia al Secretario General que determinan los Estatutos.

c) y d) Titulados Universitarios de Segundo, Tercer y Primer Ciclo. Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial, de segundo o tercer ciclo (antiguo grado superior-licenciados y doctores) o primer ciclo (antiguo grado medio-diplomados), que está unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

#### GRUPO 2.- ADMINISTRATIVOS

a) Jefes Superiores. Aquellos que bajo la dependencia de la Dirección son responsables de dos o más departamentos.

b) Jefes de Primera. Es el empleado capacitado que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidos también aquellas personas que organizan o elaboran la contabilidad de la Empresa.

c.- Jefes de Segunda. Es el empleado 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.

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

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

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

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

#### GRUPO 3.-SUBALTERNOS.

a) Conserje. Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa, así como los servicios de limpieza en los espacios comunes.

b) Ordenanza. Su misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

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

d) Limpiador. Se ocupa de la limpieza del local de la Empresa.

#### GRUPO 4.- OFICIOS VARIOS.

a) Encargado de mantenimiento. Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas de superiores, si los hubiere, dirige los trabajos de mantenimiento.

b) Chófer. Es el encargado de la conducción del automóvil oficial de la Empresa.

#### **Artículo 16.- 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 17.- Trabajos de superior e inferior categoría**

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional, comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 18.- Formación Profesional.**

1.- La Empresa considera 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, debe ayudar y dar facilidades a sus empleados para que eleven su instrucción general y adquieran sólidos principios en los órdenes intelectual y social.

2.- Ayuda para promoción en la Empresa.

Con el fin de que los trabajadores puedan promocionarse laboralmente dentro de la Empresa realizando cursos o estudios de interés para la misma, podrán beneficiarse de una ayuda económica que compense los gastos de matrícula y desplazamiento 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 IV

### Contratación y acción social

#### **Artículo 19.- Promoción económica por la permanencia temporal en el mismo puesto.**

Los trabajadores de la Empresa podrán obtener una promoción económica por el tiempo en el desempeño de su categoría profesional, de acuerdo con el siguiente sistema:

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

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

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

#### **Artículo 20.- Período de prueba.**

El período de prueba para los técnicos y titulados será de cuatro meses y para el resto de los trabajadores será de dos meses.

#### **Artículo 21.- Prestaciones complementarias de previsión social.**

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

2.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral 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.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja hasta el 45. A partir del 46 percibirán el 75% de su retribución real.

4.- 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.

5.- La Empresa afectada por este Convenio suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los 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: 36.000 euros

-Por incapacidad permanente absoluta: 66.000 euros

En caso de inexistencia de dicha póliza de seguros la responsabilidad indemnizadora por dichas circunstancias, recaerá en la Empresa.

6.- 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.

7.- La Empresa promoverá acuerdos, con cargo al trabajador, para la asistencia sanitaria adicional del personal activo y beneficiarios que formen parte de la unidad familiar, así como planes de pensiones en condiciones ventajosas para los trabajadores.

#### **Artículo 22.- Ayudas por atención a discapacitados.**

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 discapacitados físicos o psíquicos en un grado igual o superior al 65% de minusvalía, habiendo sido éste reconocido como tal por el organismo oficial competente, percibirá en concepto de ayuda especial una cantidad de 200 euros mensuales.

#### **Artículo 23.- Jubilación.**

1.- El trabajador que se jubile a partir de los 65 años, con más de quince de servicio en la Empresa, percibirá de la misma una gratificación de 3.750 euros. La cuantía de esta gratificación se actualizará con carácter anual conforme al incremento experimentado por el IPC del año anterior.

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

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

#### **AÑOS DE SERVICIO**

<b>EDAD</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>33</b>
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 V**

#### **Condiciones económicas**

#### **Artículo 24.- Definición de las retribuciones.**

Compone 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 25.- 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 trabajador.

**Artículo 26.- 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 (conforme a su nivel) y tienen carácter de mínimo y obligatorio.

Podrán ser mejorados por pacto individual de trabajo.

**Artículo 27.- Incremento Salarial**

2011.- Para el año 2011 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2011 sobre la Tabla Salarial vigente en 2010. Haciendo una entrega a cuenta por la Empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011.

Una vez determinado oficialmente el IPC real de 2011 (en Enero de 2012) si éste fuere superior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la Empresa abonando a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real de 2011 y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2011.

2012.- Para el año 2012 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2012 sobre la Tabla Salarial vigente en 2012. Haciendo una entrega a cuenta por la Empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012.

Una vez determinado oficialmente el IPC real de 2012 (en Enero de 2013) si éste fuere superior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la Empresa abonando a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real de 2012 y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2012.

2013.- Para el año 2013 se pacta un incremento salarial del IPC real del año 2013 sobre la Tabla Salarial vigente en 2011. Haciendo una entrega a cuenta por la Empresa del IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013.

Una vez determinado oficialmente el IPC real de 2013 (en Enero de 2014) si éste fuere superior al porcentaje entregado a cuenta, se verificará una revisión salarial por la Empresa abonando a los trabajadores la diferencia existente entre dicha entrega a cuenta del IPC real de 2013 y ello con efectos retroactivos al día 1 de enero de 2013.

**Artículo 28.- 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 29.- Kilometraje.**

La Empresa pagará por desplazamiento del trabajador motivado por las tareas propias de su ocupación una cantidad de 0,22 euros/kilómetro, actualizable con el IPC.

**Artículo 30.- Antigüedad.**

Queda expresamente derogado el anterior sistema retributivo de la antigüedad en aplicación del derogado Convenio Colectivo de oficinas de

Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones de la Región de Murcia y, consecuentemente, el personal que ingrese no generará el derecho a este plus personal, puesto que desaparece el concepto. 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 2011, experimentará los mismos incrementos que se pacten para los aspectos económicos en el artículo 27 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 del Convenio y que pasará a denominarse "Complemento Personal".

Los trienios cuyo devengo se hubiese iniciado y no hubiesen sido consolidados a la fecha de publicación del Convenio, 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 (Días transcurridos desde el día siguiente al que se consolidó el anterior trienio hasta la fecha de publicación del Convenio).

#### **Artículo 31.- Pagas extraordinarias.**

En la primera quincena de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre los trabajadores percibirán 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 32.- Ayudas por hijos.**

Los trabajadores percibirán ayudas por nacimiento o adopción de hijo y en concepto de bolsa de estudios desde edad preescolar hasta la terminación de la enseñanza obligatoria. El importe para la Bolsa de Estudios será de 300 euros anuales para los casos de uno o dos hijos y de 400 euros anuales para tres o más. La Empresa abonará estas cantidades en la nómina de agosto en una única paga.

La Empresa promoverá convenios, con cargo al trabajador, con guarderías para beneficiar a aquellos trabajadores con hijos en edad preescolar.

### **Capítulo VI**

#### **Faltas y sanciones**

##### **Artículo 33- Faltas.**

Las faltas cometidas por trabajadores serán clasificadas en LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES.

1.- Leves.

- a) La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada.
- b) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- c) La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d) El reiterado olvido de la firma en las listas de asistencia o de los mecanismos de control.
- e) Ausencia del trabajo sin el correspondiente permiso.
- f) La no tramitación del parte de baja por enfermedad en cuarenta y ocho horas, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.
- h) La embriaguez o el consumo de sustancias sicotrópicas de forma ocasional.
- i) La negligencia del trabajador en el uso de los locales, maquinaria, materiales o documentos inherentes al servicio.
- j) El incumplimiento leve de los deberes profesionales por negligencia o descuido.
- k) El incumplimiento voluntario del rendimiento legalmente exigible, siempre que no causen perjuicio grave al servicio.
- l) El incumplimiento de lo ordenado por un superior dentro de sus atribuciones cuando no repercuta gravemente en el servicio.
- m) El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales.
- n) La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

2.- Graves.

- a) La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.
- b) Las faltas repetidas de asistencia sin causa justificada.
- c) El abandono del puesto de trabajo, si éste causare perjuicio al servicio.
- d) La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.
- e) La simulación de la presencia de otro trabajador utilizando alteración de los medios de control.
- f) El incumplimiento de los deberes profesionales por negligencia inexcusable.
- g) La reincidencia en desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia.
- h) La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.
- i) Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.
- j) La embriaguez o consumo de sustancias sicotrópicas en hora de servicio.
- k) El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencia 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 o a los familiares que conviven con ellos o al público que acude a la empresa.
- f) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- g) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- h) Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio.
- i) La simulación de enfermedad.
- j) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.
- k) Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.
- l) El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.
- m) La falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado.

Artículo 34.- 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 35.- 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 VII**

**Seguridad y salud laboral**

**Artículo 36.- Prevención de Riesgos Laborales.**

36.1.-Consideraciones generales.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario para la Empresa.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la Empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización con un servicio de prevención.

Asimismo se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas que permitan al personal acomodarse a los cambios que las nuevas tecnologías puedan traer consigo, preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud.

#### 36.2.-Equipos de protección individual.

La Empresa pondrá a disposición aquellos equipos de protección individual que pudieran ser necesarios tanto con carácter permanente como con carácter puntual ante un riesgo existente.

#### 36.3.-Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a los protocolos que así determine el Ministerio de Sanidad y Consumo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización de la vigilancia de la salud se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

#### 36.4.-Protección de la maternidad.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 31/1995. Se llevará a cabo mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona afectada en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo para la mujer embarazada.

#### 36.5.-Formación.

La Empresa garantizará la formación de los trabajadores específica para el desempeño de su trabajo, independientemente de la formación de nivel básico, medio o superior en prevención que tuvieran acreditada.

Todo trabajador deberá velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso deban ser adoptadas.

#### 36.6.-Coordinación de actividades empresariales.

En aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa, cuando en el centro de trabajo desarrollen su actividad trabajadores de otras empresas realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan.

#### 36.7.-Mobbing. Prevención del acoso laboral.

La Empresa y los trabajadores rechazan cualquier práctica que constituya acoso moral, sexual y en general cualquier tipo de acoso psicológico o físico o de discriminación legal.

Ambas partes se comprometen a participar activamente en la prevención, detección y sanción de este tipo de conductas, así como a formar e informar a los trabajadores sobre esta problemática.

#### 36.8.-Departamento de Prevención de Riesgos Laborales

La Empresa pone a disposición de todos los trabajadores el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales para informar y asesorar en esta materia.

## Capítulo VIII

### Responsabilidad social

#### **Artículo 37.-Aplicación de medidas para la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

La Empresa aplicará medidas que fomenten prácticas de responsabilidad social, entendida ésta como la contribución al objetivo de alcanzar un [desarrollo sostenible](#) basado en la mejora social, económica y ambiental que repercuta en un mayor valor añadido de la organización.

Del concepto se deriva una serie de responsabilidades éticas de la Empresa con sus trabajadores y la comunidad en general. Las principales serían:

- Contribuir a la creación de riqueza y empleo de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos del individuo con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y su desarrollo humano y profesional.
- Respetar el medio ambiente evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.

Por su parte, los trabajadores se comprometen a colaborar con la Empresa en la ejecución de las citadas responsabilidades éticas y fomentar las buenas prácticas que contribuyan a la mejor integración de la RSE en la organización.



## Capítulo IX

### Disposiciones varias

#### **Artículo 38.- Derecho Supletorio.**

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 39.- Cláusula derogatoria**

No será de aplicación el Convenio Colectivo de Oficinas de Cámaras, Colegios, Asociaciones e Instituciones, de 17 de Marzo de 1999, publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de mayo de 2002 BORM nº 124 y sus revisiones posteriores de los años 2003 y 2005.

**Disposición adicional.-** Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997, así como sus revisiones posteriores.

TABLA SALARIAL PROVISIONAL QUE REGIRA DURANTE 2011.  
(Incluida entrega a cuenta IPC previsto Gobierno 2011, 2 %)

		SALARIO BASE	PLUS. PROD. CONVENIO
<b>GRUPO 1. TITULADOS</b>			
a) Secretario General	1	2.129,39	145,43
b) Vicesecretario General	1	2.129,39	145,43
c) Titulados Universitarios de Segundo y Tercer Ciclo	1	2.129,39	145,43
d) Titulados Universitarios de Primer Ciclo	2	1.667,72	145,43
<b>GRUPO 2. ADMINISTRATIVOS</b>			
a) Jefes Superiores (Oficial Mayor)	2	1.592,42	145,43
b) Jefe de Primera	3	1.494,41	145,43
c) Jefe de Segunda	4	1.429,85	145,43
d) Oficial de Primera	5	1.267,44	145,43
e) Oficial de Segunda	6	1.219,91	145,43
f) Telefonista-Recepcionista	9	1.053,41	145,43
g) Auxiliar	11	1.029,73	145,43
<b>GRUPO 3. SUBALTERNOS</b>			
a) Conserje	8	1.124,74	145,43
b) Ordenanza	12	982,12	145,43
c) Vigilante	12	982,12	145,43
d) Limpiador (Jornada Completa)	13	29,79	145,43
<b>GRUPO 4. OFICIOS VARIOS</b>			
a) Encargado de mantenimiento	13	1.219,91	145,43
b) Chofer	13	1.189,33	145,43