

Consejería de Trabajo y Política Social

823 Resolución de 11-01-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Aguamur, S.L. Exp. 38/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de AGUAMUR, S.L., (Código de Convenio número 3002992) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 6-07-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

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

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

Murcia a 11 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAMUR S. L.

INDICE

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1 AMBITO PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL
- Artículo 2 VIGENCIA
- Artículo 3 PRORROGA Y DENUNCIA
- Artículo 4 COMPENSACION Y ABSORCIÓN
- Artículo 5 GARANTIA "AD PERSONAN"

CAPITULO II ORGANIZACION DEL TRABAJO

- Artículo 6 RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA
- Artículo 7 GRUPOS PROFESIONALES Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS
- Artículo 8 MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPITULO III. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Artículo 9 INGRESO EN LA EMPRESA. CONTRATACIÓN
- Artículo 10 PERIODO DE PRUEBA

CAPITULO IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Artículo 11 JORNADA
- Artículo 12 HORAS EXTRAORDINARIAS
- Artículo 13 NOCTURNIDAD

- Artículo 14 VACACIONES
- Artículo 15 PERMISOS Y LICENCIAS
- Artículo 16 EXCEDENCIAS

CAPITULO V. SALARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

- Artículo 17 RETRIBUCIONES
- Artículo 18 ANTIGÜEDAD
- Artículo 19 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
- Artículo 20 PAGA EXTRA ANUAL
- Artículo 21 PLUS DE ASISTENCIA
- Artículo 22 PREMIO POR MATRIMONIO
- Artículo 23 PREMIO POR NATALIDAD
- Artículo 24 INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO
- Artículo 25 COMPLEMENTO DE ENFERMEDAD Y ACCI. NO LABORAL
- Artículo 26 COMPLEMENTO DE ACCI. LABORAL O ENF. PROFESIONAL
- Artículo 27 ANTICIPOS
- Artículo 28 PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

- Artículo 29 ORGANOS REPRESENTATIVOS

CAPITULO VII. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 30 ROPA DE TRABAJO
- Artículo 31 DE LOS REGISTROS

CAPITULO VIII. INTERPRET. DEL CONVENIO Y DISPOS. FINALES

- Artículo 32 COMISION PARITARIA
 - Artículo 33 INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL
 - Artículo 34 COMPROMISO DE NORMALIDAD EN LOS SERVICIOS
 - Artículo 35 VINCULACION A LA TOTALIDAD
 - Artículo 36 LEGISLACION SUPLETORIA
 - Artículo 37 PARTES CONTRATANTES
- ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2006

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Se regirán por las normas de este convenio todos los trabajadores al servicio de la empresa "AGUAMUR, S.L.", en sus centros de trabajo de Murcia y su provincia.

Artículo 2. Vigencia

Las normas contenidas en este convenio tendrán una duración de 2 años y entrarán en vigor el día 1 de enero de 2006, a cuya fecha se retrotraerán todos sus efectos, cualquiera que sea la de su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia, siendo su duración hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Durante la vigencia de este convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto por otro, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 3. Prórroga y denuncia

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año si no se media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrá de comunicarse por escrito a la otra y con una antelación mínima de UN MES respecto a la indicada fecha de terminación de su vigencia.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con los que anteriormente rigieran.

Las revisiones del salario mínimo interprofesional no modificarán, por sí mismas, la estructura ni la cuantía de los salarios fijados en este Convenio, si bien se garantiza a los trabajadores, como ingresos anual irreductible, la cuantía del salario mínimo vigente en cada momento en computo anual.

Artículo 5. Garantía " Ad Personam "

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam" y a extinguir.

Capítulo II

Organización del trabajo

Artículo 6. Responsabilidad de la empresa

La Dirección de la empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del servicio y funciones que en cada momento sea conveniente. Establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización, que estime oportunos. Creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo. Todo ello de acuerdo con las normas vigentes de aplicación.

Artículo 7. Grupos profesionales y definición de categorías

Las partes acuerdan para los años 2.006 y 2007, realizar la definición de categorías y grupos profesionales, así como el encuadramiento de los trabajadores en cada una de ellas.

Artículo 8. Movilidad funcional

La movilidad funcional de los trabajadores en la empresa, se acordará una vez finalizada la remodelación industrial de la empresa.

Capítulo III.

Empleo y contratación

Artículo 9. Ingreso en la empresa. Contratación

Compete a la empresa la libre facultad de contratar a los trabajadores, procediendo siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes reguladoras de esta materia.

El contrato de trabajo se celebrará siempre por escrito, pudiendo suscribirlo la empresa bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas por las normas de aplicación en cada momento y conforme a las exigencias y requisitos señaladas en las mismas. La empresa dará conocimiento a los delegados de personal de los contratos llevados a cabo, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Artículo 10. Período de prueba

La admisión del personal se considerará provisional, salvo renuncia de la empresa, durante un período de prueba variado, que deberá concretarse por escrito y que no podrá exceder de la siguiente duración, según la índole de la labor a que sea destinado cada trabajador.

a) TÉCNICO TITULADO SUPERIOR: seis meses.

b) TÉCNICO TITULADO GRADO MEDIO, TÉCNICO NO TITULADO, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES: Tres meses.

c) OBREROS: Quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos propios de su situación conforme a las normas vigentes, y su situación de Incapacidad Laboral

Transitoria, que afecte al mismo durante el período de prueba, interrumpe el cómputo de éste.

Capítulo IV.

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 11. Jornada

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, siendo un total de 1.800 horas anuales.

El horario del personal administrativo y el de producción será de 9.00h a 14.00h y de 15.00h a 18.00h de lunes a viernes, salvo por necesidades de producción, que se podrán establecer turnos rotativos de 6.00h a 14.00h y de 14.00h a 22.00h.

En cuanto al personal de extrusión, será en turnos rotativos de 6.00h a 14.00h, de 14.00h a 22.00h y de 22.00h a 6.00h de lunes a domingo.

El turno del domingo finalizará a las 18.00h y el resto de horas hasta la finalización del turno se recuperará en otras jornadas, salvo para aquellos trabajadores que hubiesen sido contratados para tal fin.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Dada la naturaleza de la actividad de esta empresa, se autoriza la realización de horas extraordinarias, cuyo número no podrá ser superior a OCHENTA al año, salvo lo prescrito en el número 3 del art. 35 del Estatuto de los

Trabajadores. La empresa o el trabajador podrá optar entre abonarlas con el recargo del 75% o compensarlas por tiempos de descanso.

La realización de tales horas extraordinarias se hará constar en las hojas de salario a todos los efectos, y mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral. Esta información deberá ser así mismo suministrada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 13. Nocturnidad

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, en meses de estacionalidad, se verá obligada a poner en marcha turnos de producción en que se trabaje por la noche por lo que se fija un plus por nocturnidad por hora del 25% sobre el salario más 8 €, por día de trabajo.

Artículo 14. Vacaciones.

El personal tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de veintidós días hábiles retribuidas con arreglo a su salario base más la antigüedad, no sustituible por compensación económica, que se disfrutará dentro del período comprendido entre el primero de Octubre y el día treinta y uno de Mayo.

Los trabajadores, tendrán derecho a un máximo de 15 días naturales de vacaciones en el periodo comprendido entre Junio y Septiembre, ambos inclusive.

El calendario de vacaciones se fijará por la empresa con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las necesidades de cada servicio, de tal forma que los trabajadores sepan con una antelación mínima de dos meses el período de vacaciones que le corresponde.

Renuncia voluntaria del trabajador a las vacaciones de verano.

Los trabajadores que lo deseen podrán renunciar a los quince días de vacaciones de verano, disfrutando estos días en otra época del año, a definir de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, En el caso de padres de niños en edad escolar se procurará coincidir con las vacaciones escolares si el trabajador así lo desea. A cambio los trabajadores percibirán una paga adicional de 600 € en el 2006, en el 2.007 la cifra anterior se incrementará con el IPC real del año 2.006 más un 1%.

Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones para todos los trabajadores afectados por el convenio colectivo, a percibir en el momento del disfrute de las mismas de 200 € para el año 2006 y de 400 € para el año 2007.

Artículo 15. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales en caso de nacimiento.
- c) Cinco días naturales por fallecimiento de cónyuge o hijo.
- d) Tres días naturales por fallecimiento de padres o hermanos. Cuando con tal motivo el trabajador nece-

site hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

- e) Dos días naturales en caso de fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- g) Un día natural por matrimonio de hijos o hermanos.
- h) Tres días para asuntos propios
- i) El tiempo necesario para asistencia a consulta médica.

Artículo 16. Excedencias

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Tendrá derecho a la excedencia con carácter de forzosa en caso de cuidado de un hijo tanto maternal como paternal, según la ley de 3 de marzo de 1.989.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia por el tiempo necesario los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El trabajador excedente en la excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la empresa, percibiendo la retribución que corresponda al puesto o categoría que ocupe, reconociéndosele el derecho preferente a ocupar la primera vacante que quede de la categoría que ostentaba al iniciar la excedencia. Igualmente se le reconocerá la antigüedad que tuviera al quedar excedente.

En el resto de excedencias el trabajador tendrá derecho al reingreso inmediato en su puesto de trabajo o categoría.

Capítulo V

Salarios y percepciones extrasalariales

Artículo 17. Retribuciones

El salario base que percibirá cada trabajador afectado por este convenio, según la categoría profesional será el que se establece en la tabla salarial adjunta, que consta en el Anexo I y Anexo II.

Artículo 18. Antigüedad

Los trabajadores percibirán aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en el abono de:

- a) CINCO POR CIENTO: Tres años.
- b) DIEZ POR CIENTO: Cinco años.
- c) QUINCE POR CIENTO: Diez años.
- d) VEINTE POR CIENTO: Quince años.
- e) VEINTICINCO POR CIENTO: Veinte años.

Cada uno de ellos, sobre el salario base.

Se establece que los trabajadores que se puedan ver afectados en el tramo del 20 al 25%, se aplicará a razón de un 2% en el año 2006, para el año 2007 se aplicará un 4% y para el año 2008, se aplicará el 5% definitivo.

Queda claro que los afectados en el año 2006 cobrarán a razón de un 2% en el mencionado año, un 4% en el año 2007 y un 5% a partir de enero de 2008. Para los afectados en el año 2007, cobrarán un 4% en el mencionado año y un 5% a partir de 2008 y para los afectados en 2008, cobrarán un 5% desde el primer momento que tengan derecho.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de los meses de Julio y Diciembre, respectivamente.

Las cuantías de tales gratificaciones será para cada trabajador, según su categoría profesional, de una mensualidad cada una de ellas, compuesta por su salario base más la antigüedad.

Artículo 20. Paga extra anual.

Se fija una paga extra anual a devengar en el mes de Marzo, por un importe del salario equivalente a la de un Oficial de 1ª.

Artículo 21. Plus de asistencia

El plus de asistencia se establece en 11,51 € para el año 2006 y la cifra se incrementará con el IPC real del año 2006 más un 1% para el año 2007.

El plus de abonará al 100% en caso de I..T. por accidente de trabajo.

El plus en de enfermedad común a partir del día CINCO de su baja en caso de enfermedad común será de 7,91 € para el año 2006 y para el 2.007 mismos incrementos que en el apartado anterior.

Artículo 22. Premio por matrimonio.

El personal de uno u otro sexo que contraiga matrimonio, llevando en la empresa más de dos años de antigüedad, percibirá en el año 2006 por ello la cantidad de 323,43 €, no computable en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el art. 73 e) de la Ley General de la Seguridad Social. En el 2007 la cifra se incrementará en el IPC real del año 2006 más un 1%.

Artículo 23. Premio por natalidad.

La empresa abonará a los trabajadores, con antigüedad superior a dos años, un premio por natalidad consistente en la cantidad de 86,26 €, por cada nacimiento en el

año 2.006. En el 2.007 la cifra anterior se incrementará en el IPC real del año 2.006 más un 1%.

Artículo 24. Indemnización por fallecimiento.

Al fallecer un trabajador en activo, la empresa abonará a su viuda o hijos que convivan a sus expensas, el importe de dos mensualidades, doblándose ese importe si además deja hijo minusválido o incapacitado. La cantidad resultante no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social, conforme preceptúa el artículo 73 b) de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 25º Complemento de enfermedad y accidente no laboral.

En los supuestos de incapacidad laboral transitoria derivado de enfermedad común, la empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora de la Seguridad Social, con una cantidad que complete hasta el cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará a partir del día CINCO de su baja, y por convenirse como mejora de las prestaciones de la Seguridad Social, no se computará en la base de cotización de la Seguridad Social, en base a lo establecido en el artículo 73 f) de la Ley General que lo regula.

Artículo 26. Complemento en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de accidente laboral, la empresa completará la prestación económica que el trabajador perciba de la Entidad gestora correspondiente, con la cantidad necesaria que complete al cien por cien la mencionada prestación de su salario de cotización.

Este complemento se abonará desde el mismo día de la baja por accidente laboral, y por las mismas razones que en el artículo anterior 23, no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 27. Anticipos.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado de hasta el noventa por ciento de su importe.

Artículo 28. Pago de las retribuciones.

El pago de las retribuciones ordinarias mensuales y de las gratificaciones extraordinarias se hará mediante transferencia o talón nominativo en la Entidad bancaria o Caja de Ahorros libremente elegida por el trabajador.

La empresa se compromete a dar oportunas órdenes al Banco o Caja correspondiente con la debida antelación como para que cada trabajador pueda percibir sus devengos en la fecha legalmente señalada.

Capítulo VI

Derechos Sindicales.

Artículo 29. Órganos representativos.

Los Delegados de personal son el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la

empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Los miembros de Comité de empresa o los Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de empresa o resto de Delegados de Personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, siempre que el despido o sanción sea por el ejercicio de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité o como Delegado de Personal, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de las horas señaladas en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, retribuidas, cada uno de los miembros del Comité de empresa o delegados de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación.

f) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones que, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Capítulo VII.

Seguridad y salud laboral

Artículo 30. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente la ropa de trabajo, a todo el personal de la planta, que realice operaciones manuales, reponiéndola en los casos necesarios, previa entrega de la usada.

Artículo 31. De los registros.

La empresa no podrá realizar registros en la persona del trabajador, ni en sus taquillas ni demás efectos personales.

Capítulo VIII.

Interpretación del Convenio y Disposiciones Finales.

Artículo 32. Comisión paritaria.

Para entender de la interpretación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se designa una Comisión Paritaria, que estará integrada por dos vocales del Comité de empresa, que han intervenido en las deliberaciones y otros dos representantes de la empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria tendrán carácter de ordinario a extraordinario, según la calificación de las partes firmantes.

Podrá convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes firmantes, mediante preaviso mínimo de tres días, debiéndose resolver las consultas en un plazo de siete días.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. A petición de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuestiones y conflictos que pudieran suscitarse de aplicación del Convenio Colectivo, con independencia de las competencias de los Organismos públicos asistentes al efecto.

Artículo 33. Incremento y revision salarial

La remuneración mensual del año 2006, es la que se indica para cada categoría profesional, en el Anexo I de este convenio y para el año 2007 los incrementos que a continuación se detallan.

Resultado de aplicar:

1) Para 2006 el incremento salarial será del 5,5% , sobre todos los conceptos económicos del convenio que no hayan sido negociados expresamente.

2) Para el año 2007, el incremento será de el IPC real del año anterior más un 1%.

Artículo 34. Compromiso de normalidad en los servicios.

Durante la vigencia del presente Convenio, y en tanto la empresa cumpla con las condiciones pactadas, los empleados se comprometen a realizar los servicios en la forma acostumbrada.

Artículo 35. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral en uso de las facultades que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, estimase que este Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, dirigiera oficio a la jurisdicción competente y éste anulara o dejara sin efecto algún artículo del mismo, bien en su todo o en parte de lo convenido, que se recoge en su contenido, se conviene expresamente que, entonces, el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedaría totalmente nulo y sin efecto ni eficacia práctica alguna, por lo que las partes volverían a negociar un nuevo Convenio o bien reconsiderar el contenido de este Convenio en su totalidad.

En todo caso y mientras se negociase el nuevo acuerdo sobre el convenio colectivo, quedaría prorrogado el convenio anterior.

Artículo 36. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación y Ordenanza laboral.

Artículo 37. Partes contratantes.

El presente Convenio ha sido concertado entre el delegado de Empresa y la Dirección de ésta, debidamente facultados.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2006.

CATEGORIA	SALARIO BASE MENSUAL
Encargado general	1.570,63
Oficial Administrativo	1.288,96
Encargado Planta	1.352,75
Oficial 1ª Extrusión	1.049,85
Oficial 2ª Extrusión	908,09
Oficial 1ª Envasado	1.049,85
Oficial 2ª Envasado	908,09
Peón	884,48

Consejería de Trabajo y Política Social

832 Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Asociación para la Mediación Familiar de la Región de Murcia, para la prestación de servicios de mediación familiar a través de Programas de Puntos de Encuentro Familiar.

Visto el texto del convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Asociación para la Mediación Familiar de la Región de Murcia, para la prestación de servicios de mediación familiar a través de Programas de Puntos de Encuentro Familiar, suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 29 de diciembre de 2006 y teniendo en cuenta que tanto el objeto del convenio como las obligaciones establecidas en el mismo regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, sobre tramitación de los convenios en el ámbito de la Administración Regional,

Resuelvo

Publicar en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" el texto del Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Asociación para la Mediación Familiar de la Región de Murcia, para la prestación de servicios de mediación familiar a través de Programas de Puntos de Encuentro Familiar.

Murcia, 16 de enero de 2007.—El Secretario General,
Constantino Sotoca Carrascosa.

Convenio entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Trabajo y Política Social, y la Asociación para la Mediación Familiar de la Región de Murcia, para la prestación de servicios de mediación familiar a través de Programas de Puntos de Encuentro Familiar

En Murcia, a 29 de diciembre de 2006.

De una parte, la Excelentísima señora doña Cristina Rubio Peiró, Consejera de Trabajo y Política Social, en representación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y en virtud de Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 29 de diciembre de 2006; y,

de otra, el señor don Luis Rodríguez Elorriaga, Presidente de la Asociación para la Mediación Familiar de la Región de Murcia, con C.I.F. n.º G-30541114, ubicada en Murcia, C/ Cieza nº 14, bajo, en virtud de Acuerdo de la Junta Directiva de fecha 19 de junio de 2006.

Manifiestan

PRIMERO.- Que el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia establece en su Artículo 10, apartado Uno, número 18, la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de asistencia y bienestar social. Desarrollo comunitario. Política infantil y de la tercera edad. Instituciones de protección y tutela de menores, respetando, en todo caso, la legislación civil, penal y penitenciaria. Promoción e integración de los discapacitados, emigrantes y demás grupos sociales necesitados de especial protección, incluida la creación de centros de protección, reinserción y rehabilitación.

Estas competencias, en materia de protección de menores fueron transferidas del Estado a la Comunidad Autónoma en virtud del Real Decreto 1115/1984, de 29 de febrero, siendo asignado el ejercicio de dicha función a la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, adscrita a la Consejería de Trabajo y Política Social, por el artículo 3.4 del Decreto número 19/2005 de 9 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Trabajo y Política Social.

El artículo Primero del citado Decreto, atribuye a la Dirección General de Familia y Servicios Sectoriales, entre otras, la competencia de diseñar y gestionar las actuaciones tendentes a la potenciación de una política integral de atención y ayuda a la familia.

El artículo Cuarto del Decreto 135/2000, de 15 de diciembre, por el que se desarrolla parcialmente la estructura orgánica de la Consejería de Trabajo y Política Social, atribuye al Servicio de Familia, entre otras funciones, la promoción y gestión de servicios de mediación, orientación y asistencia a familias.

SEGUNDO.- Que la Ley 3/2003 de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia establece, en su artículo 22.j, que corresponde a la Consejería competente en materia de Servicios Sociales, la gestión de convenios, subvenciones y prestaciones económicas de carácter individual o familiar, periódicas o no periódicas. Así mismo, el artículo 11 de la citada Ley, expresa que los