



## S U M A R I O

### I. Comunidad Autónoma

#### 3. Otras disposiciones

##### Consejería de Educación y Cultura

6671 Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establece el Plan de Actuación de la Inspección de Educación para el curso 2019-2020. 30247

##### Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente

6672 Modificación del extracto de la Orden de 25 de marzo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se aprueba la convocatoria para la realización de acciones de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el marco del programa de desarrollo rural de la Región de Murcia 2014-2020 (FEADER). 30262

6673 Resolución de la Dirección General del Medio Natural por la que se modifica el punto 5 del condicionado de la Resolución de fecha 2 de mayo de 2019 reguladora de la caza del jabalí y zorro, modalidad cinegética de aguardo o espera nocturna, en los cotos de caza de la Región de Murcia. 30264

##### Consejería de Salud

6674 Convenio para el año 2019 entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de drogodependencias y con cargo al Fondo de Bienes Decomisados. 30265

##### Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

6675 Resolución de fecha 05 de agosto de 2019 del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la federación empresarial denominada Federación Regional de Empresarios del Metal de la Región de Murcia en siglas FREMM con número de depósito 30000209 (antiguo número de depósito 30/00249). 30268

6676 Resolución de fecha 07 de octubre de 2019 del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la asociación empresarial denominada Asociación de Empresa y Comercio de Archena y Valle de Ricote en siglas ASEMAR con número de depósito 30001336 (antiguo número de depósito 30/01473). 30269

6677 Resolución de fecha 11 de octubre de 2019 del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la federación empresarial denominada Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia en siglas FRECOM con número de depósito 30000088 (antiguo número de depósito 30/00088). 30270

6678 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, XILEPLANT, S.L. 30271

6679 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación, APR Invernaderos, SL. 30302

6680 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Transportes El Mosca, S.A. 30332

BORM

**Consejería de Empleo, Investigación y Universidades**

- 6681 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Fini Golosinas España, S.L.U. 30352
- 6682 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Limpieza Edificios y Locales. 30381
- 6683 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Aguas (captación, elevación, conducción). 30414
- 6684 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones). 30436
- 6685 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo. 30515

**Consejería de Empleo, Investigación y Universidades  
Servicio Regional de Empleo y Formación**

- 6686 Extracto de la Resolución de 24 de octubre de 2019 del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones del Programa de Empleo Público Local. 30550

**II. Administración General del Estado****3. Anuncios****Junta Electoral de Zona de Mula**

- 6687 Constitución definitiva de la Junta Electoral de Zona de Mula. 30554

**III. Administración de Justicia****De lo Social número Dos de Cartagena**

- 6688 Ejecución de títulos judiciales 52/2019. 30555
- 6689 Procedimiento ordinario 334/2019. 30557
- 6690 Procedimiento ordinario 393/2019. 30558

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento de Murcia  
Primera Instancia número Cuatro de Murcia**

- 6691 Juicio verbal 413/2017. 30560

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social  
de Murcia****De lo Social número Dos de Murcia**

- 6692 Despido/ceses en general 448/2019. 30562

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social  
de Murcia****De lo Social número Siete de Murcia**

- 6693 Procedimiento ordinario 120/2019. 30565
- 6694 Procedimiento ordinario 759/2018. 30568
- 6695 Despido/ceses en general 420/2019. 30570
- 6696 Despido objetivo individual 431/2019. 30572

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**  
**De lo Social número Ocho de Murcia**

6697	Procedimiento ordinario 185/2019.	30574
6698	Despido objetivo individual 351/2019.	30577
6699	Despido/ceses en general 492/2019.	30580
6700	Despido/ceses en general 731/2018.	30583

**Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia**  
**De lo Social número Nueve de Murcia**

6701	Procedimiento ordinario 651/2019.	30585
6702	Procedimiento ordinario 664/2019.	30587
6703	Despido/ceses en general 653/2019.	30590
6704	Despido/ceses en general 635/2019.	30593
6705	Despido/ceses en general 642/2019.	30596
6706	Seguridad social 356/2019.	30599

**IV. Administración Local****Blanca**

6707	Anuncio de aprobación definitiva de modificación n.º 5 del PG 2019.	30601
6708	Anuncio de aprobación definitiva de modificación n.º 6 del PG 2019.	30602

**Murcia**

6709	Anuncio de sometimiento a información pública de la documentación integrante del avance del Plan Especial de Protección del Sitio Histórico de Monteagudo-Cabezo de Torres. Expediente 5/17.	30603
------	--	-------

**Totana**

6710	Aprobación definitiva del Presupuesto General del ejercicio 2019 y plantilla de personal.	30605
------	---	-------

**V. Otras Disposiciones y Anuncios****Colegio Provincial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local**

6711	Convocatoria a Asamblea Anual Ordinaria.	30614
------	--	-------

**Comunidad de Regantes "Cañadas de San Pedro", Murcia**

6712	Convocatoria a Junta General Extraordinaria.	30615
------	--	-------

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Cultura

**6671 Resolución de 15 de octubre de 2019 de la Secretaría General de la Consejería de Educación y Cultura, por la que se establece el Plan de Actuación de la Inspección de Educación para el curso 2019-2020.**

El Decreto del Presidente n.º 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, modificado por el Decreto de Presidencia n.º 44/2019, de 3 de septiembre, establece entre otras la Consejería de Educación y Cultura como Departamento encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en las materias de educación reglada no universitaria en todos sus niveles.

El artículo 3 del Decreto 172/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Educación y Cultura, atribuye la dependencia de la Inspección de Educación a la Secretaría General, y su disposición transitoria primera señala que, hasta tanto no se apruebe el decreto que desarrolle la estructura orgánica de dicha Consejería, los órganos y unidades integrados en la misma continuarán desempeñando las funciones que tienen atribuidas por los decretos correspondientes, en cuanto no se opongan a este.

De acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, la Inspección de Educación es un factor favorecedor de calidad. Por tanto, mediante el ejercicio de sus funciones, su cercana presencia en los centros y el contacto con la comunidad educativa, debe coadyuvar al avance hacia la excelencia en la educación y el establecimiento de nuevos modelos y procedimientos educativos más eficaces en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

El Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, por el que se ordena y regula la Inspección de Educación en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ha establecido el marco normativo necesario para el ejercicio de la inspección en todos los elementos y aspectos del sistema educativo regional asegurando el cumplimiento de las leyes, velando por el correcto ejercicio de los derechos y la observancia de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, contribuyendo de esta manera a la mejora del sistema educativo regional. De ahí que los Inspectores e Inspectoras de educación, hayan de ser agentes activos en la consecución de la calidad educativa y la equidad de la enseñanza.

Con vistas a ello, el ejercicio de la acción inspectora implica un conocimiento global de todos los elementos del sistema educativo regional: centros, programas que desarrollan y servicios que en ellos inciden, más allá del estricto control del cumplimiento de la norma, así como un conocimiento profundo de las características y del funcionamiento de cada uno de los centros con los que los Inspectores han de mantener contacto directo y continuo, con objeto de realizar un pormenorizado análisis de las variables organizativas y curriculares derivadas del ejercicio de la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión que la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, otorga a los centros educativos.

Por tanto, siendo la mejora de la educación la finalidad última de las tareas inspectoras, las actuaciones de la Inspección de Educación han de asegurar el apoyo a la función directiva para el desarrollo de sus competencias en la gestión, el fomento de la autonomía organizativa y pedagógica de los centros, así como el asesoramiento a la comunidad educativa y a los equipos docentes y directivos.

La intervención de la Inspección de Educación, en uso de las funciones y atribuciones establecidas en el Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, resulta indispensable para supervisar, asesorar y evaluar la organización y el funcionamiento de los centros, programas y servicios educativos, así como para evaluar la función pública docente, impulsar la mejora de los resultados y rendimientos del alumnado hacia el éxito escolar y constatar el uso eficiente de los recursos asignados.

El artículo 20 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, establece el plan de actuación de la Inspección. Por otra parte, el artículo 10 de la Orden de 12 de julio de 2017, por la que se desarrolla la organización y el funcionamiento de la Inspección de Educación, determina que el Plan de actuación programará objetivos y actuaciones prioritarias, específicas y de análisis, sistemáticas e incidentales.

Para el curso 2019/2020 se mantienen los siguientes objetivos propuestos para el curso anterior:

1. Posibilitar el avance hacia un modelo educativo regional que implique la modernización de nuestros centros y de la propia Administración educativa en pro de la excelencia.

2. Impulsar y participar en el desarrollo de cuantos planes de mejora o excelencia escolar se inicien, asesorando, supervisando y evaluando su implementación en los centros educativos.

3. Apoyar, desde el ejercicio de la función inspectora, la correcta organización y funcionamiento de los centros educativos y el impulso a cuantos factores puedan contribuir a la mejora de la actividad docente, mediante la visita a las aulas y las necesarias reuniones con los órganos de gobierno y de coordinación docente de los centros.

4. Participar en el diseño y ejecución de la evaluación de la función pública docente, de las evaluaciones individualizadas, y en la evaluación de los planes y programas educativos.

5. Impulsar la mejora de los resultados académicos del alumnado y participar en la evaluación de los centros, propiciando en estos el análisis, el estudio y la búsqueda de un compromiso potenciador del éxito escolar.

6. Recoger información de manera sistemática, a partir de la intervención y visitas de inspección a los centros docentes con vistas a la elaboración de estudios o dictámenes sobre la situación de los mismos, los servicios que reciben y los programas que desarrollan, para su posterior traslado al órgano directivo correspondiente.

En el anexo a esta resolución figuran las actuaciones y actividades que se concretan para el curso escolar 2019/2020.

Además de la adecuada planificación de las actuaciones que han de llevarse a cabo en los centros educativos es necesaria la homogeneización de las tareas inspectoras mediante criterios de uniformidad y líneas de coordinación y

ordenación de las citadas actuaciones, facilitando el uso de informes-tipo para la adecuada extracción de conclusiones, así como la rigurosa formulación de propuestas. La gestión documental y de las tareas de la Inspección de Educación se realizará con la ayuda del aplicativo ORIÓN.

Así mismo, la planificación del régimen de visitas a los centros y la adecuada gestión de las comisiones de servicio y desplazamientos serán organizadas semanalmente por los propios Inspectores e Inspectoras, bajo la coordinación de los Inspectores Coordinadores de distrito por medio del aplicativo EXIRE y el control de la Jefatura de Inspección.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Orden de 12 de julio de 2017, y con objeto de ampliar el horario de atención directa a los miembros de la comunidad educativa, la Inspección de Educación contará con un teléfono de guardia que estará operativo en días hábiles, de 15 a 19 horas.

Por otra parte, para el correcto desarrollo de este plan de actuación resulta imprescindible el buen funcionamiento de los equipos de área que, tal y como regula el artículo 13 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, han de lograr, mediante la reflexión y estudio, la adecuación de la Inspección de Educación a la progresiva y precisa especialización para armonizar todos los procesos y las tareas inspectoras. El correcto ejercicio de dichas tareas, tanto de las previstas en el plan de actuación como de cuantas otras se encomienden, precisa de un tratamiento homogéneo e integrado que viene regulado por el artículo 9 de la Orden de 12 de julio de 2017.

Para el presente curso escolar el equipo de área Evaluación y Calidad estará integrado por nueve Inspectores de educación, el equipo de área de Apoyo y Ordenación lo formarán seis Inspectores y el equipo de área de Formación Profesional contará con cinco Inspectores. Del número total de Inspectores de educación asignado a cada área uno será el Inspector o Inspectoras Coordinadora. En cumplimiento de lo regulado en el artículo 9.12 de la Orden de 12 de julio de 2017, se procurará la minoración de las guardias de inspección, de la participación en comisiones o en actuaciones no censales a las Inspectoras e Inspectores integrantes de las áreas de inspección.

Siendo el perfeccionamiento y actualización en el ejercicio profesional a la vez un derecho y un deber de todas las Inspectoras e Inspectores, su realización debe contribuir a mejorar la competencia profesional, además de proporcionar formación específica suficiente para desarrollar el presente plan de actuación, tal y como estipula el artículo 21 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre. De esta manera, el plan de actuación que se aprueba incluye algunas actividades formativas, orientadas a la ejecución de las actuaciones que se detallan en el mismo. Por otra parte, el artículo 8.11 de la Orden de 12 de julio de 2017, establece que los equipos de distrito, en su normal funcionamiento, llevarán cabo actividades de estudio relacionadas con la inspección educativa o publicaciones normativas.

La Comisión de Dirección de la Inspección de Educación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, hará el oportuno seguimiento del desarrollo y aplicación del plan de actuación.

Por todo ello, en virtud de lo regulado en el artículo 20.3 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, esta Secretaría General,



**Resuelve:**

Aprobar el Plan de actuación de la Inspección de Educación, de la Consejería de Educación y Cultura, para el curso 2019/2020, contenido en el Anexo a la presente resolución.

Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Secretaria General, María Yolanda Muñoz Gómez.

## A N E X O

### 0. INTRODUCCIÓN

La mejora de la educación, finalidad inherente a las tareas inspectoras, y la homogeneidad en la realización de todas y cada una de ellas, hacen precisa la adecuada programación y sistematización del trabajo inspector. Es por ello que la planificación y el trabajo en equipo son los ejes que vertebran el quehacer cotidiano de la Inspección de Educación. El presente plan de actuación ha de asegurar el imprescindible apoyo a los equipos directivos, el fomento de la autonomía organizativa y pedagógica de los centros y el asesoramiento a la comunidad educativa, así como el impulso de aquellas prácticas encaminadas a la mejora de la calidad educativa mediante la pertinente respuesta a las necesidades del alumnado, el incremento del éxito en sus resultados académicos y la satisfacción de las expectativas de las familias. Asimismo, es necesaria la homogeneización y sistematización de las tareas inspectoras para llevar a cabo eficazmente lo planificado.

Con el objetivo de potenciar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el ejercicio de inspección educativa y de posibilitar la mejora de los procesos asociados a estas, la Inspección de Educación implementará aplicaciones de planificación y gestión de visitas de inspección, visados, gestión del trabajo y de almacenaje de informes, etc. Asimismo, posibilitará, en la medida de lo posible, el trabajo cooperativo en red y el acceso a contenidos relativos a la acción inspectora desde cualquier lugar.

El Plan de actuación anual para el curso 2019/2020 desarrollará las siguientes:

### 1. ACTUACIONES

A continuación, se detallan las actuaciones que la Inspección de Educación, en ejercicio de sus funciones y atribuciones, implementará durante el precitado curso escolar:

#### 1.1. Actuaciones prioritarias

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.1.1. Establecimiento de indicadores y diseño de las pruebas individualizadas	<ul style="list-style-type: none"><li>•E.P.</li><li>•E.S.O.</li></ul>		Área de Evaluación y Calidad	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.1.2. Supervisión de las medidas adoptadas por los centros para la mejora de los resultados en las evaluaciones individualizadas y efectividad de dichas medidas	<ul style="list-style-type: none"><li>•E.P.</li><li>•E.S.O.</li></ul>	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Primer y segundo trimestre
1.1.3. Sensibilización acerca de la importancia de las pruebas individualizadas como instrumento de diagnóstico para la mejora y asesoramiento a los centros cuyos resultados discrepen significativamente de la media regional	<ul style="list-style-type: none"><li>•E.P.</li><li>•E.S.O.</li></ul>	Muestra de centros	Área de Evaluación y Calidad	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.1.4. Evaluación de la Inspección de Educación tomando como referente el modelo CAF			Área de Evaluación y Calidad	D.G.E.E.F.P.	Curso escolar



TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.1.5. Establecimiento de criterios de evaluación, indicadores, metodología y diseño de instrumentos la evaluación docente	• Todas		Área de Evaluación y Calidad	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.1.6. Supervisión de la gestión del Banco de Libros de Texto	• E.P. • F.P.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Primer trimestre

## 1.2. Actuaciones específicas y de análisis

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.2.1. Supervisión y estudio del desarrollo del periodo de adaptación en Infantil	• E.I.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Primer trimestre
1.2.2. Supervisión de las medidas de atención individualizada al alumnado con materias no superadas y repetidores.	• E.P. • E.S.O.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Segundo trimestre
1.2.3. Estudio de los resultados académicos finales del alumnado y asesoramiento a los centros y departamentos cuyos resultados discrepen significativamente de la media regional	• E.S.O. • BACH	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Segundo trimestre
1.2.4. Asesoramiento a los centros con resultados en la EBAU-2019 que discrepen de la media regional	• BACH	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.2.5. Supervisión de la correcta matriculación y organización de los centros con especialización curricular en ESO y Bachillerato	• E.S.O. • BACH	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P. D.G.C.E.I.	Primer trimestre
1.2.6. Supervisión del desarrollo del programa de Refuerzo Educativo (PRE)	• E.P. • E.S.O.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Segundo trimestre
1.2.7. Supervisión de la labor desarrollada por los auxiliares de conversación	• E.P. • E.S.O.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Primer trimestre
1.2.8. Intervención en el desarrollo de las evaluaciones individualizadas	• E.P. • E.S.O.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre
1.2.9. Supervisión de la presencialidad del alumnado de la modalidad a distancia a las pruebas finales de evaluación (primera convocatoria) en centros autorizados	• F.P.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.2.10. Verificación de la asistencia a las tutorías presenciales y actividad en la plataforma del alumnado de ciclos formativos a distancia (continuidad)	• F.P.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Segundo trimestre
1.2.11. Estudio sobre la adecuación de los recursos humanos asignados en relación con la matrícula real en adultos, PHI, Bach. Investigación y de Internacional	• BÁSICA • ESO • BACH	Todos los centros	Inspector/Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.2.12. Estudio de la organización del profesorado itinerante	• E.P. • E.S.O. • ESPA	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Segundo trimestre
1.2.13. Estudio sobre la incidencia de las ausencias del profesorado en la organización de los centros	• E.P. • E.S.O. • BACH	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.2.14. Desarrollo de las evaluaciones docentes	• Todas	Centros concernidos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Segundo y tercer trimestre
1.2.15. Supervisión de horarios del profesorado de los centros públicos	• Todas	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.2.16. Supervisión del desarrollo de las funciones de los auxiliares técnicos educativos y fisioterapeutas en los centros educativos	• SEC. • E.P.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Segundo y tercer trimestre
1.2.17. Supervisión de la titulación del profesorado y desarrollo del currículo en los ciclos formativos de enseñanzas deportivas.	• E.R.E.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Primer y segundo trimestre
1.2.18. Revisión de la titulación universitaria de los funcionarios en prácticas del Cuerpo de Maestros que le habilitan para el ejercicio docente (Art. 7 de la Orden de 12 de febrero de 2019)	• E.I. • E.P. • E.S.O.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Primer y segundo trimestre
1.2.19. Supervisión del desarrollo pedagógico y organizativo de la implantación de la enseñanza digital	• E.P. • E.S.O.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Segundo y tercer trimestre
1.2.20. Supervisión en el aplicativo PLUMIER de los datos académicos y organizativos del alumnado, así como de la adecuada titulación/ habilitación del profesorado en centros concertados	• E.I. • E.P. • E.S.O • BACH	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P. D.G.C.E.I.	Primer trimestre

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.2.21. Supervisión y seguimiento de la acción formativa de los centros con FP Dual	• F.P.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G. E.E. F.P.	Curso escolar

### 1.3. Actuaciones sistemáticas

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.3.1. Supervisión y visado del alumnado que se incorpora al PMAR	• E.S.O.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P. D.G.C.E.I.	Primer trimestre
1.3.2. Valoración de la función directiva para la percepción del complemento específico singular	• Todas	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.3.3. Supervisión e informe sobre alumnado que se incorpora a la F.P. Básica	• E.S.O.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.3.4. Informe sobre las solicitudes de autorización para la impartición de materias, módulos y ámbitos con un número de alumnado inferior al establecido	• Todas	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H. D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.3.5. Supervisión e informe del alumnado que se incorpora a las aulas ocupacionales	• E.S.O.	Todos los centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Primer trimestre
1.3.6. Asesoramiento a los centros sobre la adopción de medidas e informe, en caso de alumnado menor de 14 años, remitidos por Fiscalía	• E.P. • E.S.O. • F.P.	Centros concernidos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Curso escolar
1.3.7. Supervisar e informar sobre los proyectos de participación en el Sello de Vida Saludable	• E.P. • E.S.O.	Centros participantes	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Segundo trimestre
1.3.8. Informe sobre las solicitudes de autorización de matrícula extraordinaria del alumnado	• E.S.P.A. • BACH • E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.3.9. Informe sobre las solicitudes de convocatorias extraordinarias del alumnado	• F.P. • E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.3.10. Colaboración en los procesos de puesta en marcha del curso escolar	• Todas	Según demanda	Todos	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I. D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	Primer y tercer trimestre
1.3.11. Supervisión de los procesos de elección y renovación de los C.E.	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I. D.G.I.E.A.D.	Primer trimestre
1.3.12. Supervisión y visado de las solicitudes de becas y ayudas a la educación especial	• E.I. • E.P. • E.S.O. • BACH.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.C.E. D.G.C.E.I.	Primer trimestre
1.3.13. Seguimiento y evaluación de los funcionarios en prácticas.	• E.I. • E.P. • E.S.O.	Todos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.3.14. Informe de la propuesta de autorización de aulas ocupacionales	E.S.O.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Primer trimestre
1.3.15. Informe para la aprobación de horarios extraordinarios de FCT	• F.P. • E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P. D.G.I.E.A.D.	Primer y tercer trimestre
1.3.16. Informe sobre las reclamaciones de calificaciones y las decisiones de promoción y titulación	• E.P. • E.S.O. • BACH • F.P. • E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Primer y tercer trimestre
1.3.17. Supervisión e informe sobre la memoria PAMCE	• E.P. • E.S.O.	Centros concernidos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Tercer trimestre
1.3.18. Análisis de la memoria final de los centros	• Todas	Todos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I. D.G.E.E.F.P. D.G.I.E.A.D.	Primer y tercer trimestre
1.3.19. Comprobación del cumplimiento de las condiciones previstas en los conciertos educativos	• E.I. • E.P. • E.S.O. • BACH. <sup>1</sup> • F.P. <sup>3</sup>	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.20. Supervisión de los horarios del profesorado y del alumnado en los centros privados concertados	• E.I. • E.P. • E.S.O.	Muestra de centros	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.	Primer y segundo trimestre
1.3.21. Elaboración de informes para la permanencia de un año más en Ed. Infantil	• E.I.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Tercer trimestre
1.3.22. Valoración de la función pública docente	• Todas • Servicios	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Segundo y tercer trimestre
1.3.23. Valoración de la función docente del profesorado especialista	• F.P. • E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H. D.G.E.E.F.P.	Segundo y tercer trimestre
1.3.24. Informe para la flexibilización de la escolaridad al alumnado con sobredotación intelectual	• E.P. • E.S.O. • BACH	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre
1.3.25. Informar sobre las solicitudes de fragmentación del currículo	• BACH	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre
1.3.26. Supervisión y visado de las propuestas de títulos del alumnado	• E.S.O. • BACH • F.P. • E.R.E.	Todos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.27. Supervisión e informes sobre titulaciones del profesorado	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.28. Supervisión de libros de texto y demás materias curriculares	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.29. Informe sobre las propuestas de cambios de libros de texto antes de lo regulado	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I. D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre
1.3.30. Elaboración de informes contradictorios del profesorado interino	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar

<sup>1</sup> Sólo para aquellos centros que tengan concertado el nivel.

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.3.31. Supervisión e informe mensual del absentismo del profesorado y otro personal destinado en los centros públicos educativos	• Todas	Todos los centros/Muestra mensual	Todos	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.3.32. Elaboración de informes acerca de la adscripción de centros privados a centros públicos	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.33. Supervisión y visado de las propuestas de homologación de estudios extranjeros del alumnado	• E.S.O.	Según demanda	Todos	Alta Inspección	Curso escolar
1.3.34. Informar las solicitudes de comedores escolares	• E.P.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Segundo y tercer trimestre
1.3.35. Informar las solicitudes municipales para la desinfectación de centros	• E.P.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.3.36. Participación en los procesos de planificación escolar	• Todas	Todos	Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.3.37. Participación en los procesos de escolarización	• E.I. • E.P. • E.S.O • BACH • F.P.	Todos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H. D.G.E.E.F.P.	Curso escolar
1.3.38. Informar sobre las propuestas de aumento de ratio necesarias para la escolarización	• E.I. • E.P. • E.S.O • BACH • F.P.	Todos	Inspector o Inspectora del centro	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar

#### 1.4. Actuaciones incidentales y de colaboración

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.4.1. Participación en la Comisión calificador de los funcionarios en prácticas	• Todas		Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.4.2. Participación en la Comisión para la concesión de subvenciones a centros e instituciones para el desarrollo de programas formativos de F.P.	• F.P.	Según demanda	Jefatura	D.G.E.E.F.P.	Primer trimestre
1.4.3. Participación en la Comisión de conciertos educativos	• E.I. • E.P. • E.S.O.	Según demanda	Jefatura	D.G.C.E.I.	Primer y tercer trimestre
1.4.4. Propuesta de modificación de la red de centros públicos, así como sobre la composición de estos en cuanto a unidades y plantillas del profesorado	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.C.E.I. D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.4.5. Participación en la Comisión para la consolidación parcial del complemento específico de dirección	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.C.E.R.H.	Primer trimestre
1.4.6. Supervisión de las certificaciones de servicios prestados en centros privados	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I.	Tercer trimestre
1.4.7. Participación en la Comisión Evaluadora para el Acceso a las Enseñanzas Superiores de Diseño	• E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.I.E.A.D.	Tercer trimestre
1.4.8. Presidencia de las comisiones calificadoras de funcionarios docentes en prácticas	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.4.9. Presidencia de las comisiones evaluadoras para el acceso a los C.F. de Artes Plásticas y Diseño	• E.R.E.	Según demanda	Inspector o Inspectora del centro	D.G.E.E.F.P.	Tercer trimestre
1.4.10. Participación en la Comisión de acreditación de profesorado de los centros privados concertados	• Todas	Según demanda	Inspector o Inspectora que se designe	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.4.11. Participación en la Comisión de Selección, Seguimiento y Evaluación de Proyectos de Innovación	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Primer trimestre
1.4.12. Participación en la Comisión de Programa de Acción para la Mejora (PAMCE)	• E.I. • E.P. • ESO • BACH	Según demanda	Jefatura	D.G.I.E.A.D.	Curso escolar
1.4.13. Participación en la Comisión del SIGME		Según demanda	Jefatura	Secretaría General	Curso escolar
1.4.14. Participación en la Comisión Regional de Formación del Profesorado	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.4.15. Participación en la Comisión de la Evaluación Final de Bachillerato y Acceso a la Universidad	• BACH	Según demanda	Jefatura	D.G.E.E.F.P.	Curso escolar
1.4.16. Participación en comisiones de selección de centros en diferentes programas educativos	• Todas	Según demanda	Jefatura	D.G.I.E.A.D.	Curso escolar
1.4.17. Participación en los Consejos Escolares Municipales		Todos los municipios	Inspector o Inspectora que se designe	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.4.18. Participación en las comisiones municipales de absentismo		Todos los municipios	Inspector o Inspectora que se designe	D.G.I.E.A.D.	Curso escolar
1.4.19. Participación en la Comisión Técnica del PRAE			Inspector Jefe	-	Curso escolar
1.4.20. Participación en la Mesa Regional del PRAE			Inspector Jefe	-	Curso escolar

TAREAS A DESARROLLAR	Enseñanzas	Dimensión	Agentes	Colaboración/ Competencia	Temporalización
1.4.21. Participación en el Consejo del C.P.R. Región de Murcia		C.P.R.	Inspector o Inspectora que se designe	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.4.22. Participación en las comisiones de conciliación de los conciertos educativos	<ul style="list-style-type: none"><li>• E.I.</li><li>• E.P.</li><li>• E.S.O.</li></ul>	Según demanda	Jefatura	D.G.C.E.I.	Curso escolar
1.4.23. Participación en tribunales y órganos de selección de personal docente	<ul style="list-style-type: none"><li>• Todas</li></ul>	Según demanda	Inspector o Inspectora que se designe	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.4.24. Realización de informaciones reservadas		Según demanda	Jefatura	Secretaría General	Curso escolar
1.4.25. Instrucción de expedientes disciplinarios docentes y personal no docente de la CEC		Según demanda	Inspector o Inspectora que se designe	Secretaría General	Curso escolar
1.4.26. Instrucción de expedientes administrativos		Según demanda	Inspector o Inspectora que se designe	Secretaría General	Curso escolar
1.4.27. Determinación del complemento a percibir por los docentes que atienden alumnado de la ESO	<ul style="list-style-type: none"><li>• E.S.O.</li></ul>	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H.	Curso escolar
1.4.28. Elaboración de propuestas sobre borradores de normativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Todas</li></ul>	Según demanda	Jefatura	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I. D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	
1.4.29. Colaboración con el Servicio de Familia y Menor en la tramitación de protocolos de observación de menores en situación de riesgo	<ul style="list-style-type: none"><li>• E.I.</li><li>• E.P.</li><li>• E.S.O.</li></ul>	Según demanda	Jefatura	-	Curso escolar
1.4.30. Participación en el Pleno del Observatorio de la Convivencia	<ul style="list-style-type: none"><li>• Todas</li></ul>	Según demanda	Jefatura	D.G.I.E.A.D.	Curso escolar
1.4.31. Colaboración con los distintos Órganos Directivos en aquellas tareas en las sea requerida la participación de la I.E.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Todas</li></ul>	Según demanda	Todos	D.G.P.E.R.H. D.G.C.E.I. D.G.I.E.A.D. D.G.E.E.F.P.	Curso escolar

## 2. EQUIPOS DE ÁREA Y LÍNEAS DE TRABAJO

Para articular la intervención de los Inspectores e Inspectoras de educación, el artículo 9 de la Orden de 12 de julio establece el Área de Evaluación y Calidad, el Área de Apoyo y Ordenación y el Área de Formación Profesional.

Los equipos de área ejercerán sus funciones conforme a lo dispuesto por el artículo 9.8 de la referida orden. Así, celebrarán una reunión periódica para poder desarrollar las tareas que le asigna este plan de actuación de manera coordinada.

Cada equipo de área contará con una Inspectora o Inspector Coordinador que desarrollará las funciones reguladas en el artículo 17 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre, y mantendrán una reunión quincenal con el Inspector Jefe Adjunto de Evaluación y Calidad.



Cada uno de los equipos de área, de acuerdo con lo regulado en el artículo 9.8 de la citada Orden de 12 de julio de 2017 llevará a cabo las siguientes tareas:

### 2.1. Área de Evaluación y Calidad

- Colaboración en la selección de indicadores y diseño de las evaluaciones individualizadas.
- Diseño de la participación de las Inspectoras e Inspectores de educación en las evaluaciones individualizadas.
- Evaluación de la Inspección de Educación siguiendo el modelo el Marco Común de Evaluación (CAF).
- Diseño de indicadores, procedimiento, instrumentos y protocolo para la evaluación docente.
- Elaboración y diseño de un protocolo y modelo de informe para la supervisión del desarrollo pedagógico y organizativo de la enseñanza digital.
- Diseño de la actuación, protocolo y modelo de informe de inspección para la supervisión del personal de atención educativa de los centros docentes.
- Estudio y diseño de la actuación para asesorar a centros y departamentos cuyos resultados académicos finales del curso 2018-2019 discrepen de la media regional.
- Supervisión y estudio de la organización y horario del profesorado itinerante.
- Cualquier otra que sea encomendada en función de las necesidades sobrevenidas o propuesta por el propio equipo de área y acordada con Jefatura.

### 2.2. Área de Apoyo y Ordenación

- Realizar la actualización y el mantenimiento del Apoyo legislativo.
- Elaboración y diseño del documento de apoyo para la supervisión de la documentación académica del alumnado.
- Estudio de resultados, elaboración y diseño de un protocolo y una presentación con objeto de sensibilizar a los centros sobre la importancia de las pruebas individualizadas como instrumentos de diagnóstico y asesoramiento a los centros cuyos resultados discrepen significativamente de la media regional.
- Diseño de la actuación y protocolo para supervisar en PLUMIER los datos académicos y organizativos del alumnado, así como la adecuada titulación del profesorado.
- Estudio y elaboración y diseño de un protocolo para la supervisión de la gestión del Banco de Libros de texto.
- Estudio de resultados, elaboración y diseño de un protocolo para asesorar a los centros cuyos resultados en la EBAU-2019 discrepen significativamente de la media.
- Diseño de la actuación (determinación de la muestra, protocolo y modelo de informe) para la supervisión del Programa de Refuerzo Educativo (PRE).
- Elaboración de un protocolo y diseño de informe para la supervisión de la labor desarrollada por los auxiliares de conversación.



- Diseño de la actuación para la revisión y control de la titulación del profesorado funcionario en prácticas.
- Cualquier otra que sea encomendada en función de las necesidades sobrevenidas o propuesta por el propio equipo de área y acordada con Jefatura.

### **2.3. Área de Formación Profesional**

- Actualización del DOC de centros privados de Formación Profesional.
- Actualización del DOC de centros que imparten Enseñanzas de Régimen Especial.
- Elaboración y diseño del protocolo y modelo de informe para la supervisión de las medidas de atención individualizada al alumnado con materias no superadas y repetidores.
- Elaboración y diseño del protocolo y modelo de informe para la supervisión y seguimiento de la acción formativa de los centros con proyectos de FP Dual.
- Elaboración y diseño de un protocolo y modelo de informe sobre la adecuación de los recursos humanos asignados para atender al alumnado de adultos, al Programa de Horarios Integrados (PHI) y a los Bachilleratos de Investigación e Internacional.
- Diseño de un protocolo y modelo de informe para la verificación de la asistencia del alumnado a las tutorías presenciales y su actividad en la plataforma usada en los ciclos formativos a distancia.
- Actualización del protocolo y modelo de informe verificar la asistencia efectiva del alumnado de la modalidad a distancia a las pruebas finales de la primera convocatoria en centros autorizados.
- Estudio y diseño de la actuación sobre la incidencia de las ausencias del profesorado en los centros docentes.
- Elaboración de protocolo y modelo de informe para el desarrollo de la actuación para la correcta matriculación del alumnado matriculado en centros con especialización curricular.
- Elaboración y diseño del protocolo y de modelo de informe sobre la titulación del profesorado y el desarrollo del currículo de los ciclos formativos de enseñanzas deportivas.
- Cualquier otra que sea encomendada en función de las necesidades sobrevenidas o propuesta por el propio equipo área y acordada con Jefatura.

### **3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACTUACIÓN**

El seguimiento y evaluación del plan de actuación se realizará, con carácter ordinario, en las diferentes reuniones de coordinación que se mantendrán a lo largo del curso escolar, donde se procederá a valorar el trabajo realizado y las tareas desarrolladas. En su caso, se introducirán aquellas medidas correctoras que se consideren necesarias para la adecuación del referido plan.

Al menos una vez al trimestre, se realizará un seguimiento del plan de actuación por la Comisión de Dirección, tal y como prevé el artículo 18 del Decreto 316/2015, de 29 de diciembre.

Al finalizar cada curso escolar, el Inspector Jefe de Educación dirigirá la elaboración de la memoria anual, para ello contará con la colaboración de los Inspectores Jefes Adjuntos, los Ins-

pectores Coordinadores de distrito y los Inspectores Coordinadores de área, la Comisión de Dirección y utilizará los procedimientos e instrumentos de evaluación diseñados al efecto. Dicha memoria será remitida a la Secretaría General.

#### **4. LÍNEAS PRIORITARIAS EN FORMACIÓN PERMANENTE**

Para el curso 2019-2020, y con objeto de garantizar el ejercicio de la acción inspectora en todos los elementos y componentes del sistema educativo, y contribuir así al correcto desarrollo de sus funciones y atribuciones, se plantean las siguientes líneas formativas:

- Fundamentos de la profesión inspectora: aspectos jurídicos-administrativos.
- Competencias para el desempeño de las funciones inspectoras.
- Evaluación docente. Experiencias de otras Comunidades Autónomas.
- Experiencias Erasmus, eTwinning, etc. en evaluación de centros.
- Profundización en la tramitación de expedientes disciplinarios.
- Gestión documental y de tareas de la Inspección (ORIÓN)
- Medidas a adoptar con el alumnado menor de 14 años, en cumplimiento de lo dictado por los Juzgados de Menores.
- Cuantas otras precisen y propongan los equipos de área y la Comisión de Dirección de la Inspección de Educación.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente

**6672 Modificación del extracto de la Orden de 25 de marzo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se aprueba la convocatoria para la realización de acciones de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el marco del programa de desarrollo rural de la Región de Murcia 2014-2020 (FEADER).**

BDNS (Identif.): 446331

Número de procedimiento: 7142

Mediante Orden de 25 de marzo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se aprueba la convocatoria para la realización de acciones de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el marco del programa de desarrollo rural de la Región de Murcia 2014-2020 (FEADER), se aprobó dicha convocatoria.

Mediante Orden de fecha 24 de octubre de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, por la que se modifica la Orden de 25 de marzo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca por la que se aprueba la convocatoria para la realización de acciones de asesoramiento a explotaciones agrarias, en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Región de Murcia 2014-2020 (FEADER).

Como consecuencia de la misma el extracto publicado en el BORM el 04 de abril de 2019, se modifican el cuadro del apartado cuarto y el apartado sexto, quedando la redacción de la siguiente manera:

**Uno.** El cuadro del apartado cuarto queda de la siguiente manera:

	2019		
	Antes	Modificación	Resultado
<b>FEADER (63%)</b>	519.750,00	-255.150,00	264.600,00
<b>MAPA (11,1%)</b>	91.575,00	-44.955,00	46.620,00
<b>CARM (25,9%)</b>	213.675,00	-104.895,00	108.780,00
<b>Total 2019</b>	825.000,00	-405.000,00	420.000,00
	2020		
	Antes	Modificación	Resultado
<b>FEADER (63%)</b>	708.750,00	141.750,00	850.500,00
<b>MAPA (11,1%)</b>	124.875,00	24.975,00	149.850,00
<b>CARM (25,9%)</b>	291.375,00	58.275,00	349.650,00
<b>Total 2020</b>	1.125.000,00	225.000,00	1.350.000,00
	2021		
	Antes	Modificación	Resultado
<b>FEADER (63%)</b>	614.250,00	113.400,00	727.650,00
<b>MAPA (11,1%)</b>	108.225,00	19.980,00	128.205,00
<b>CARM (25,9%)</b>	252.525,00	46.620,00	299.145,00
<b>Total 2021</b>	975.000,00	180.000,00	1.155.000,00
<b>Total 2019, 2020, 2021</b>			<b>2.925.000,00</b>



**Dos.** El apartado sexto del extracto queda redactado del siguiente modo:

Se establecen dos plazos al año para la presentación de las solicitudes de pago. Los asesoramientos ejecutados y justificados antes del 1 de marzo podrán solicitarse a pago desde el 1 al 15 de marzo. Los asesoramientos ejecutados y justificados antes del 1 de octubre podrán solicitarse a pago desde el 1 al 15 de octubre. No obstante, para la anualidad 2019 se establece un solo pago que podrá solicitarse desde el 4 al 8 de noviembre para la prestación del servicio de asesoramiento ejecutado y justificado antes del 1 de octubre de 2019”.

Murcia, 24 de octubre de 2019.—El Consejero de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, Antonio Luengo Zapata.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente

**6673 Resolución de la Dirección General del Medio Natural por la que se modifica el punto 5 del condicionado de la Resolución de fecha 2 de mayo de 2019 reguladora de la caza del jabalí y zorro, modalidad cinegética de aguardo o espera nocturna, en los cotos de caza de la Región de Murcia.**

Vista la Resolución de la Dirección General de Medio Natural de fecha 2 de mayo de 2019 por la que se regula la caza del jabalí y zorro, modalidad cinegética de aguardo o espera nocturna, en los cotos de caza de la Región de Murcia (BORM n.º 109, de fecha 14/05/2019).

Vista la Resolución de la Dirección General de Medio Natural de fecha 16 de mayo de 2019 por el que se modifica el Punto 5 del condicionado de la Resolución de fecha 2 de mayo de 2019 (BORM n.º 125, de fecha 1/06/2019).

Visto el informe-propuesta emitido por la Subdirección General de Política Forestal y Caza, de la Dirección General del Medio Natural, instando la modificación del punto 5 del condicionado de la citada Resolución de fecha 2 de mayo de 2019.

Considerando las atribuciones que tiene conferidas la Dirección General del Medio Natural, según lo dispuesto en el Decreto n.º 173/2019, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, se dicta la siguiente Resolución, quedando anulada la Resolución de fecha 16 de mayo de 2019:

La caza del jabalí (*Sus scrofa*) y zorro (*Vulpes vulpes*), modalidad cinegética de aguardo o espera nocturna, para la prevención por daños, en terrenos de carácter cinegético sometidos a régimen especial de la Región de Murcia, se realizará de conformidad con el condicionado fijado en la Resolución de la Dirección General de Medio Natural de fecha 2 de mayo de 2019 por la que se regula la caza del jabalí y zorro, modalidad cinegética de aguardo o espera nocturna, en los cotos de caza de la Región de Murcia, excepto el punto 5 que pasa a tener la siguiente redacción:

5.- Se prohíbe la utilización de aceites, gas-oil u otros productos no naturales como medio de atracción para estas especies. Se prohíbe el aporte de comida para el jabalí en cantidades que pueda suponer el incremento de las poblaciones de esta especie. No se consideraran cebos o atrayentes, a porciones de terreno en las que se deposite maíz (único alimento natural permitido) en cantidades máximas de 5 kilos en cada puesto. Solo se podrá realizar un aporte de maíz en estas cantidades por cada 100 hectáreas.

Murcia, 15 de octubre de 2019.—El Director General del Medio Natural, Fulgencio Perona Paños.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

**6674 Convenio para el año 2019 entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de drogodependencias y con cargo al Fondo de Bienes Decomisados.**

#### Resolución

Visto el Convenio para el año 2019 entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de drogodependencias y con cargo al Fondo de Bienes Decomisados, 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 para el año 2019 entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de drogodependencias y con cargo al Fondo de Bienes Decomisados, suscrito por el Consejero de Salud.

Murcia, a 15 de octubre de 2019.—El Secretario General, Andrés Torrente Martínez.

**Convenio para el año 2019 entre la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Comunidad Autónoma de Murcia en materia de drogodependencias y con cargo al Fondo de Bienes Decomisados**

En Madrid, a 20 de septiembre de 2019

#### Reunidos

De una parte, doña María Azucena Martí Palacios, Delegada del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, nombrada mediante Real Decreto 935/2018, de 20 de julio (B.O.E. número 176 de 21 de julio de 2018) en nombre y representación del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, de conformidad con lo dispuesto en el apartado sexto, 1, b, de la Orden SSI/131/2013, de 17 de enero, sobre delegación de competencias (BOE número 28 de 1 de febrero de 2013).

De otra, el Excmo. Sr. don Manuel Villegas García, Consejero de Salud de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, nombrado por Decreto de la Presidencia n.º 19/2017, de 4 de mayo (BORM n.º 102/2017, de 5 de mayo) debidamente facultado para este acto en virtud de autorización del Consejo de Gobierno en funciones de fecha 17 de julio de 2019.

### **Exponen**

Que en la actualidad la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas y la Mesa de Coordinación de Adjudicaciones están adscritas al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, según lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 1047/2018, de 24 de agosto y la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma de Murcia desarrolla las competencias en esta materia.

Que la Mesa de Coordinación de Adjudicaciones, en reunión celebrada el 19 de junio de 2019, con base a las atribuciones conferidas en el artículo 6 de la Ley 17/2003, de 29 de mayo, acordó asignar a la Comunidad Autónoma de Murcia la cantidad de 322.600,00 euros procedentes del Fondo de bienes decomisados.

En virtud de ello,

### **Acuerdan:**

#### **Primero.- Objeto.**

Las Comunidades Autónomas son destinatarias de los recursos del Fondo para el desarrollo y ejecución de los planes y programas de drogas. La Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas asume la financiación de los referidos programas y la Comunidad Autónoma de Murcia asume el compromiso material de su ejecución, siendo éste el objeto del presente convenio.

#### **Segundo.- Obligaciones de las partes.**

Que la actuación de la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma de Murcia en el año 2019 se concretará en el desarrollo de los programas:

- Modelo Argos: Prevención de innovación en adicciones: 200.000,00 €.
- Modelo Matrix Penitenciario-Región de Murcia: 30.000,00 €.
- Portal de Buenas Prácticas en reducción de la demanda de drogas: 92.600,00 €

Que el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas) financiará la realización de estos programas, según lo acordado por la Mesa de Coordinación de Adjudicaciones, con un total de 322.600,00 euros con cargo al concepto 26.18.231A.458, que a tal fin ha sido dotado con créditos provenientes del Fondo de bienes decomisados por tráfico ilícito de drogas y otros delitos relacionados, en aplicación del artículo 3.1.b) de la Ley 17/2003, de 29 de mayo, reguladora de este Fondo. El abono de esta cantidad se realizará tras la firma del presente Convenio.

Que durante el primer trimestre del próximo ejercicio, la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma de Murcia remitirá a la Mesa de Coordinación de Adjudicaciones un informe final y de evaluación del desarrollo de los programas y una certificación detallada y pormenorizada del gasto efectuado en la ejecución de los mismos.

#### **Tercero.- Vigencia y efectos.**

La vigencia del presente Convenio se establece desde su inscripción en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del Sector Público Estatal y una vez publicado en el Boletín Oficial del Estado con una duración hasta el 31 de diciembre de 2019, surtiendo los efectos en los términos previstos en el apartado 8 del artículo 48 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No obstante, los programas citados en el Acuerdo segundo, se desarrollarán por la Consejería de Salud de la Comunidad Autónoma de Murcia durante el ejercicio 2019.

#### **Cuarto.- Extinción del convenio.**

El presente Convenio se extinguirá por cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución de las previstas en el artículo 51.2 de la Ley 40/2015 de, 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Quinto.- Comisión de Seguimiento.**

Para el seguimiento de lo previsto en el presente convenio se constituye una Comisión de Seguimiento integrada por dos miembros designados por cada una de las partes, que será presidida por un representante de una de las partes, actuando el otro representante como secretario, y que tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

- Realizar, el seguimiento y la evaluación de las actividades realizadas al amparo del presente convenio, así como los acuerdos de desarrollo necesarios para ello.
- Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento respecto del convenio.

La Comisión establecerá sus normas internas de funcionamiento dentro del marco dispuesto en el artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La Comisión se considerará el mecanismo de seguimiento, vigilancia y control de la ejecución del convenio a los efectos de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Sexto. Resolución de controversias.**

Ambas partes se comprometen a solventar las controversias que pudieran suscitarse en la interpretación o ejecución del presente Convenio a través de la Comisión de Seguimiento. En su defecto las mismas serán de la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa.

#### **Séptimo.- Incumplimiento de obligaciones y compromisos.**

Tal y como establece el artículo 49.e) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por cada una de las partes tendrá como consecuencia la extinción del Convenio.

#### **Octavo.- Modificación del convenio.**

El presente Convenio podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes, siempre que la modificación no suponga una alteración de las obligaciones económicas recogidas en el Convenio.

#### **Noveno.- Régimen jurídico.**

El contenido del presente convenio queda sometido al régimen jurídico de convenios previsto en el Capítulo VI del Título Preliminar de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Para la debida constancia de lo acordado, se firma en formato electrónico por ambas partes.

El Consejero de Salud de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Manuel Villegas García.—La Delegada del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, María Azucena Martí Palacios.



## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6675 Resolución de fecha 05 de agosto de 2019 del titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la federación empresarial denominada Federación Regional de Empresarios del Metal de la Región de Murcia en siglas FREMM con número de depósito 30000209 (antiguo número de depósito 30/00249).**

Ha sido admitido el depósito de la modificación de estatutos de la mencionada federación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (Boletín Oficial del Estado de 4 de abril de 1977) y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2015).

La solicitud de depósito fue formulada por don Andrés Sánchez Gómez mediante escrito tramitado con el número de entrada 30/2019/000262.

La Asamblea General Extraordinaria celebrada el 10 de julio de 2019 adoptó por unanimidad el acuerdo de modificar los estatutos de esta federación.

El acta aparece suscrita por don Andrés Sánchez Gómez como Secretario con el visto bueno del Presidente don Alfonso Hernández Zapata.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

La resolución pone fin a la vía administrativa. Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

El titular de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, P.D. (Resolución de 30 de abril de 2018), la Subdirectora General de Trabajo, Caridad de la Hera Orts.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6676 Resolución de fecha 07 de octubre de 2019 del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la asociación empresarial denominada Asociación de Empresa y Comercio de Archena y Valle de Ricote en siglas ASEMAR con número de depósito 30001336 (antiguo número de depósito 30/01473).**

Ha sido admitido el depósito de la modificación de estatutos de la mencionada asociación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (Boletín Oficial del Estado de 4 de abril de 1977) y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2015).

La solicitud de depósito fue formulada por doña Carmen Rios García mediante escrito tramitado con el número de entrada 30/2019/000293.

Al observarse defectos en la documentación presentada, se requirió con fecha 04/10/2019 la subsanación de los mismos, que fue efectuada el día 04/10/2019.

La Asamblea General Extraordinaria celebrada el 18 de noviembre de 2014 adoptó por mayoría el acuerdo de modificar los artículos 1 y 4 de los estatutos de esta asociación.

El certificado aparece suscrito por don Miguel Borja Ortega, doña Encarnación Martínez Prieto, doña M.<sup>a</sup> Dolores Martínez Prieto y doña Josefa Crevillen García.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

La resolución pone fin a la vía administrativa. Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

El titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.D. (Resolución de 09 de septiembre de 2019), el titular de la Subdirección General de Trabajo, Caridad de la Hera Orts.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6677 Resolución de fecha 11 de octubre de 2019 del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral por la que se anuncia el depósito de la modificación de los estatutos de la federación empresarial denominada Federación Regional de Empresarios de la Construcción de Murcia en siglas FRECOM con número de depósito 30000088 (antiguo número de depósito 30/00088).**

Ha sido admitido el depósito de la modificación de estatutos de la mencionada federación al comprobarse que reúne los requisitos previstos en la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical (Boletín Oficial del Estado de 4 de abril de 1977) y el Real Decreto 416/2015, de 29 de mayo, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales (Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2015).

La solicitud de depósito fue formulada por don Luis Ramón Fernández Mula mediante escrito tramitado con el número de entrada 30/2019/000299.

La Asamblea General Extraordinaria celebrada el 11 de abril de 2019 adoptó por unanimidad el acuerdo de modificar los artículos 25 y 30 de los estatutos de esta federación.

El certificado aparece suscrito por don Gustavo Adolfo García García como Secretario General con el visto bueno del Presidente don José Hernández Martínez.

Se dispone la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y su exposición en el tablón de anuncios, a fin de dar publicidad a la admisión efectuada.

La resolución pone fin a la vía administrativa. Cualquier interesado podrá examinar el documento depositado y solicitar copia del mismo en este Centro Directivo, siendo posible impugnarlo ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, conforme a lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Boletín Oficial del Estado de 11 de octubre de 2011).

El titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.D. (Resolución de 09 de septiembre de 2019), el titular de la Subdirección General de Trabajo, Caridad de la Hera Orts.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6678 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, XILEPLANT, S.L.**

Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, XILEPLANT, S.L.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0059/2019; denominado XILEPLANT, S.L.; código de convenio n.º 30103902012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 25/04/2019 por la comisión negociadora.

**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, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

### **Convenio colectivo de la empresa XILEPLANT, S.L.**

#### **Capítulo I**

##### **Partes negociadoras**

##### **Artículo 1. Partes negociadoras.**

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa XILEPLANT, S.L. y, por la parte social, por el representante unitario de los trabajadores democráticamente elegido, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

#### **Capítulo II**

##### **Condiciones generales**

##### **Artículo 2. Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa XILEPLANT, S.L., (en lo sucesivo, XILEPLANT) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en

el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

### **Artículo 3. Ámbito personal.**

El Convenio artículo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en XILEPLANT, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa. A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con XILEPLANT, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de XILEPLANT.

### **Artículo 4. Ámbito territorial.**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que XILEPLANT, S.L., tiene abierto, sito éste en Polígono Industrial el Arreaque, Parcela 10-8, Mula (Murcia).

### **Artículo 5. Garantías «ad personam».**

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente, a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

### **Artículo 6. Duración y vigencia.**

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

**Artículo 8. Compensación y absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

**Artículo 9. Concurrencia y norma supletoria.**

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

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 10. Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.

4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.

5. Sistema de trabajo y rendimiento.

6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para

asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### **Artículo 11. Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes, dos de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

### **Capítulo III**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 12. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.



En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de XILEPLANT se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

a) Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.

c) Protocolo de actuación frente al Acoso y Riesgos Psicosociales.

d) Otros

Artículo 13. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

## Capítulo IV

### Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencia

#### Artículo 14. Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores contratados a tiempo completo queda fijada de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo del sector.

A los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplicara su reducción porcentual en proporción a la jornada pactada en contrato.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, etc.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes.

La jornada de trabajo para todas las categorías profesionales adscritas a fabricación, podrá ser de lunes a domingo, de forma ocasional o eventual por necesidades de producción u organización de la empresa, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

#### Artículo 15. Distribución irregular de la jornada.

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de XILEPLANT hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 13% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

#### **Artículo 16. Registro de jornada.**

Se acuerda que el registro horario se llevará a cabo mediante un sistema que asegurará la fiabilidad e invariabilidad de los datos que refleje y documente a la entrada y a la salida del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada:

- La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en este procedimiento.
- Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor de otros trabajadores.
- El trabajador/a queda obligado a registrar diariamente en los dispositivos establecidos en cada una de las oficinas, reflejando la entrada y salida de cada jornada, de la forma descrita en el presente artículo.
- Consecuentemente, en los casos en que se produzca la salida, y en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá registrar ambos movimientos.
- No existirá obligación de registro, en los casos del personal excluido del ámbito del presente Convenio, mencionados en el artículo 3 del mismo.
- Igualmente, el trabajador queda obligado a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

- Cuando el trabajador deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.
- Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso

(salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte del manager/responsable directo/director del centro, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable.

- En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

Por lo expuesto, queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

Control y verificación del cumplimiento del sistema e incidencias en los marcajes

- Los responsables de cada departamento, de forma periódica y aleatoria, realizarán controles del registro diario de la jornada de los trabajadores, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

- Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el responsable de cada departamento, lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

- En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

- Igualmente, en el caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, notificaran la incidencia al departamento de RRHH.

- La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

#### **Artículo 17. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones, retribuidas según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos, como mínimo, de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a las mismas personas trabajadoras.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio eclesiástico o civil.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días.

3. Por fallecimiento de abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: Dos días naturales

5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

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

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los permisos se contabilizará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

#### **Artículo 19. Ausencias.**

La persona trabajadora que no justifique su ausencia al trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

#### **Artículo 20. Excedencias.**

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

Para que la situación de excedencia pueda darse, la persona trabajadora ha de solicitar dicha situación a la empresa y ésta reconocer tal derecho, así como solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia.

La persona trabajadora excedente voluntaria solo conserva un derecho preferente al reingreso, condicionado a la existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

## Capítulo V

### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### **Artículo 21. Permiso durante la lactancia.**

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### **Artículo 22. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambas personas trabajadoras de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el 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 retributiva.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación

deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 23. Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario.**

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; libro de familia o certificado de discapacidad y declaración anual de la renta del discapacitado.

2) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

3) Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

**Artículo 24. Permisos con derecho a reserva de puesto de trabajo.**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.



El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## Capítulo VI

### De la contratación laboral

#### Artículo 25. Modalidades de contratación.

25.1 El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de XILEPLANT.

25.2 A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

25.2.A) Contrato por tiempo indefinido:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

#### 25.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial.

#### 25.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

#### 25.2. D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, XILEPLANT podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

25.3 La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

### **Artículo 26. Contratos en prácticas.**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

#### **Artículo 27. Período de prueba.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo del sector, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración será a estipulada en el citado precepto.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

4. La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración del mismo.

#### **Artículo 28. Cese voluntario.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas:
- 2) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

## **Capítulo VII**

### **Estructura salarial**

#### **Artículo 29. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio.
- b) Plus de convenio.
- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

**Artículo 30. 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 mediante transferencia a la cuenta corriente que determine en cada momento la persona trabajadora, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

**Artículo 31. Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

**Artículo 32. Incremento salarial.**

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

**Artículo 33. 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 grupos y categorías.

**Artículo 34. Plus de convenio.**

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en las tablas salariales.

**Artículo 35. Condiciones de percepción, premios y penalidades.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán y percibirán el plus de convenio contemplado en el artículo anterior de forma mensual y en todo caso, sin condiciones de percepción.

La cuantía será la indicada en las tablas salariales.

**Artículo 36. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en la cuantía indicada en las tablas salariales.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.

**Artículo 37. Pluses Especiales.**

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

**Artículo 38. 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 39. Pagas extraordinarias.**

Todas las personas trabajadoras a quienes comprende este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

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 40. Gastos de locomoción, manutención y estancia.**

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

**Capítulo VIII****Condiciones sociales****Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

1. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de ingreso hospitalario y hasta el día del alta hospitalaria.

2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que la persona trabajadora haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social–.

4. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora y su evolución.

#### **Artículo 42. Seguro indemnización por accidente laboral.**

1. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de las personas trabajadoras, para que éstas o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

- En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

2. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

#### **Artículo 43. Jubilación.**

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 204 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

##### **1. Jubilación parcial.**

Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

## 2. Jubilación forzosa

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador en el mismo u otro grupo profesional.

### **Artículo 44. Formación profesional.**

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que las personas trabajadoras puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios 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 de la persona trabajadora.
- 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 IX**

### **Clasificación profesional**

#### **Artículo 45. Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

1. La clasificación del personal que se consigna en el presente convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de XILEPLANT.

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.



La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre XILEPLANT y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 46. Movilidad funcional.**

Los trabajadores de XILEPLANT, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

#### **Artículo 47. Clasificación personal.**

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

Grupo 1. Técnicos

Técnico A Especialista.

Técnico A.

Técnico B Especialista.

Técnico B.

Técnico C Especialista.

Técnico C Experto.

Técnico C.

Técnico D.

Técnico E.  
Técnico F.  
Grupo 2. Fábrica  
Jefe XILEPLANT.  
Responsable de Fábrica XILEPLANT.  
Oficial Primera Electricidad XILEPLANT.  
Oficial Primera Montaje XILEPLANT.  
Oficial Segunda Electricidad XILEPLANT.  
Oficial Segunda Montaje XILEPLANT.  
Oficial Tercera Electricidad XILEPLANT.  
Oficial Tercera Montaje XILEPLANT.  
Auxiliar XILEPLANT.  
Ayudante XILEPLANT.  
Peón XILEPLANT.  
Grupo 3. Administración-Gestión  
Jefe de Sección.  
Oficial Especialista Administración A.  
Oficial Especialista Gestión.  
Oficial Especialista Administración.  
Oficial Administración.  
Técnico Administración.  
Técnico Auxiliar Administración.  
Técnico Administración A.  
Técnico Adjunto Administración.  
Administrativo.  
Auxiliar Administrativo.  
Grupo 4. Logística  
Jefe Logística.  
Oficial Especialista Logística EQ.  
Oficial Especialista Logística.  
Oficial Logística Almacén.  
Auxiliar Especialista Logística.  
Auxiliar Logística.  
Ayudante Logística.  
Ayudante Logística B.  
Peón Logística.

**Artículo 48. Definición de los grupos profesionales.**

Grupo 1. Técnicos

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión y dirección de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

#### Grupo 2. Personal Fábrica XILEPLANT

Es el personal que realiza el conjunto de funciones que se realizan en la fábrica, que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, propios del proceso de fabricación.

#### Grupo 3. Administración-Gestión

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Departamento de Administración-Gestión, con un alto grado de conocimientos profesionales, y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

#### Grupo 4. Logística

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Logística. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento de Logística.

## Capítulo X

### Derechos sindicales

#### Artículo 49. Garantías sindicales.

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

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.

La empresa descontará a las personas trabajadoras la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

## Capítulo XI

### Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral.

La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sea, adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo de la misma.

**Artículo 51. Vigilancia de la salud.**

Toda persona trabajadora tiene derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Capítulo XII****Régimen disciplinario y sancionador****Artículo 52. Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.**

El código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

**Artículo 53. Valoración de la falta.**

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimentación. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

**Artículo 54. De las faltas.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

**Artículo 55. Faltas leves.**

1. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
3. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
4. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, de una a tres veces al mes.
5. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.

6. No notificar a la empresa, en el plazo de tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal

7. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

8. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

9. El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

10. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

11. Cualquier documento de control interno que la empresa precise para justificar ante los clientes el trabajo realizado por el personal de servicio, debe estar a disposición de la empresa en fecha y forma adecuada.

12. Descuidos o negligencias en la conservación del material, cuando no ocasionen perjuicio a la Empresa.

13. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

#### **Artículo 56. Faltas graves.**

1. Entre cinco y diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

3. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

5. La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

6. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora utilizando alteración de los medios de control.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no se cause perjuicio para la empresa.

8. La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o superior jerárquico en cualquier materia de trabajo cuando no causase perjuicio a la Empresa.

9. La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

10. Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

11. La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio en más de una ocasión.

12. El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de las personas trabajadoras a su cargo.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

14. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más tres veces al mes

15. Entregarse a juegos, distracciones, redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

16. La alegación de causas falsas para las licencias.

17. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

19. La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

#### **Artículo 57. Faltas muy graves.**

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

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

3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando causase una perturbación del servicio.

4. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

6. 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.

7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

8. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto a los conductores y conductores mecánicos durante la actividad de conducción.

9. Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio o dentro de las instalaciones de la Empresa.

10. La simulación de enfermedad.

11. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

12. Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

13. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

14. 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.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

16. Fumar en el centro de trabajo.

17. Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

18. El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.

19. Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

20. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que se cause perjuicio para la empresa. En particular, se califica de imprudencia muy grave en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. Igualmente se considerará falta muy grave su dicha negligencia o imprudencia si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

22. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

#### **Artículo 58. De las sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días



c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

**Artículo 59. Prescripción de las faltas.**

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

**Capítulo XIII**

**Para la igualdad de trato y no discriminación**

**Artículo 60. Igualdad.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por éste y por las leyes que le son de aplicación.

**Artículo 61. Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras.**

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas trabajadoras. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 51 de este Convenio.



**Disposición adicional primera.**

Se constituye una comisión mixta integrada por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial con el objeto de que a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo elaboren una propuesta posible de reordenación de las categorías y grupos salariales actualmente existentes.

## ANEXO I

Tabla salarial I. Conceptos salariales (euros)

Categorías	S. Base	P. Convenio	Pp. Extra	S. Bruto Mes
<b>Grupo 1. Técnicos</b>				
Técnico A Especialista	1315,60	93,78	328,90	3253,56
Técnico A	1310,09	93,78	327,52	2936,39
Técnico B Especialista	1133,60	93,78	283,40	2390,85
Técnico B	1133,60	93,78	283,40	2110,02
Técnico C Especialista	940,35	93,78	235,09	2066,73
Técnico C Experto	940,35	93,78	235,09	1841,64
Técnico C	940,35	93,78	235,09	1600,00
Técnico D	929,96	93,78	232,49	1465,26
Técnico E	810,31	93,78	202,58	1251,21
Técnico F	655,39	93,78	163,85	1062,60
<b>Grupo 2. Fábrica</b>				
Jefe XILEPLANT	1269,37	93,78	317,34	2884,20
Responsable de Fábrica XILE.	1099,66	93,78	274,91	2631,20
Oficial Primera Electricidad XI.	1013,81	93,78	253,45	1788,68
Oficial Primera Montaje XILEP.	1013,81	93,78	253,45	1635,39
Oficial Segunda Electricidad X.	944,84	93,78	236,21	1472,81
Oficial Segunda Montaje XILE.	944,84	93,78	236,21	1406,61
Oficial Tercera Electricidad XI.	875,88	93,78	218,97	1317,97
Oficial Tercera Montaje XILEP.	875,88	93,78	218,97	1301,81
Auxiliar XILEPLANT	872,47	93,78	218,12	1214,40
Ayudante XILEPLANT	757,24	93,78	189,31	1125,00
Peón XILEPLANT	674,80	93,78	170,72	1062,60

<b>Grupo 3. Administración - Gestión</b>				
Jefe de Sección	1310,09	93,78	327,52	2784,96
Oficial Especialista Admon. A	1265,00	93,78	316,25	2732,40
Oficial Especialista Gestión	1214,40	93,78	303,60	2429,94
Oficial Especialista Admon.	1189,10	93,78	297,28	2046,26
Oficial Administración	1170,26	93,78	292,56	1871,11
Técnico Administración	929,87	93,78	232,47	1430,00
Técnico Auxiliar Administración	862,08	93,78	215,52	1523,56
Técnico Administración A	834,90	93,78	208,73	1381,23
Técnico Adjunto Administración	809,35	93,78	202,34	1227,76
Administrativo	749,11	93,78	187,28	1125,45
Auxiliar Administrativo	682,90	93,78	170,72	1062,60
<b>Grupo 4. Logística</b>				
Jefe de Logística	1133,60	93,78	283,40	2455,52
Oficial Especialista Logís. EQ.	997,84	93,78	249,46	2250,00
Oficial Especialista Logística	997,84	93,78	249,46	1943,95
Oficial Logística Almacén	997,83	93,78	249,46	1790,48
Auxiliar Especialista Logística	733,70	93,78	183,43	1450,00
Auxiliar Logística	733,70	93,78	183,43	1395,01
Ayudante Logística	708,40	93,78	177,10	1269,88
Ayudante Logística B	708,40	93,78	177,10	1113,20
Peón logística	682,90	93,78	170,72	1062,60

Tabla Salarial II. Valor Antigüedad por quinquenios (euros).

Grupo profesional	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
2	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
3	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6679 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio; denominación, APR Invernaderos, SL.**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0060/2019; denominado APR Invernaderos,SL; código de convenio n.º 30103912012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/04/2019 por la comisión negociadora.

**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, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

## Convenio colectivo de la empresa APR Invernaderos, S.L.

### Capítulo I

#### Partes negociadoras

##### Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa APR Invernaderos, S.L. y, por la parte social, por el representante unitario de los trabajadores democráticamente elegido, previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

### Capítulo II

#### Condiciones generales

##### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa APR Invernaderos, S.L., (en lo sucesivo, APR Invernaderos) y su personal laboral, con las peculiaridades propias del presente Convenio y las exclusiones establecidas en el artículo siguiente, que se regirán por el contenido específico de sus contratos cualquiera que sea su naturaleza jurídica.

##### Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en APR Invernaderos, cualesquiera que fueran sus cometidos, sin perjuicio del respeto y validez de las condiciones individuales que ya existían o cualesquiera que pudieran pactarse en el futuro entre el trabajador y la Empresa. A los efectos del presente Convenio, el término "trabajador" se emplea de forma genérica para designar tanto a trabajadores como a trabajadoras. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

- El personal cuya relación laboral sea de carácter especial, como personal de Alta Dirección.
- Aquellos que tengan la condición de miembros del Órgano de Administración de la Sociedad.
- Los colaboradores contratados mediante relación civil o mercantil para la realización de servicios de transporte o de cualquier otro tipo.
- Los agentes mediadores regulados en el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, cuyas condiciones de trabajo quedarán reguladas según lo pactado en el contrato de trabajo y legislación general de aplicación.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con APR Invernaderos, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de APR Invernaderos.

##### Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que APR Invernaderos, S.L., tiene abierto, sito éste en Avenida de las Naciones, Parcela 7, Polígono Industrial El Valle, Alhama de Murcia (Murcia).

##### Artículo 5. Garantías «Ad personam».

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad sean más beneficiosas que las fijadas en este Convenio, manteniéndose dicho respeto estrictamente «ad personam».

A los trabajadores que perciban remuneraciones superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas aquellas a título personal. Igualmente, a los trabajadores que por pacto o unilateral concesión de la Empresa vengán realizando una jornada efectiva de trabajo inferior a la aquí pactada, les será respetada a título personal.

#### **Artículo 6. Duración y vigencia.**

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del convenio, mediante notificación fehaciente cursada a las otras partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado válidamente el Convenio, el contenido del mismo, en sus propios términos, permanecerá en vigor entre tanto no se suscriba uno nuevo.

#### **Artículo 7. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones de todo orden pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

#### **Artículo 8. Compensación y absorción.**

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente en cómputo anual son superiores a las del Convenio.

#### **Artículo 9. Concurrencia y norma supletoria.**

Este Convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier Convenio de ámbito superior, en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores, y en el resto de materias, en todo lo que no esté previsto en Convenio de ámbito superior.

Este Convenio de empresa prevalece sobre cualquier otro Convenio, aunque esté vigente en:

- Cuantía del salario base y complementos.
- Abono o compensación de las horas extras y la retribución del trabajo a turnos.
- El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- La adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.
- La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.



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 10. Cláusula de no aplicación de las condiciones de trabajo.**

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la aplicación protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende por causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión, o esta no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal

o autonómico para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos señalados en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

#### **Artículo 11. Comisión Paritaria.**

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes, dos de la Representación Empresarial y otros tantos de la Representación Social, todos ellos designados preferentemente entre aquellos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

En el supuesto de la inaplicación de condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Podrá intervenir a nivel nacional, con carácter previo y preceptivo, como órgano de conciliación en todos los conflictos colectivos que pudieran presentarse derivados de la implantación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo reguladas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria, de forma previa y obligatoria, a la vía administrativa y judicial, todas aquellas cuestiones derivadas de la inaplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como cualesquiera otras que le sean legalmente asignadas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancias de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la solicitud, debiendo precisar en la convocatoria el orden del día que se pretende tratar. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de sus miembros en el plazo máximo de cinco días laborables, y tendrán eficacia general, siendo publicados para el conocimiento de la plantilla.

En caso de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que no haga posible la emisión de un dictamen de la misma, en cumplimiento de lo establecido en artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de

las partes podrá someter la cuestión suscitada al procedimiento de mediación recogido en el acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos colectivos aplicable según el ámbito del mismo para todos aquellos supuestos expresamente previstos en la normativa vigente, así como cuando los firmantes lo estimen conveniente.

### **Capítulo III**

#### **Organización del trabajo**

##### **Artículo 12. Organización de la Empresa y protocolos de actuación.**

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la Empresa- implantar, modificar, o suprimir tareas y rutas, adoptar nuevos métodos para la realización de los mismos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

2. Los protocolos de actuación de APR INVERNADEROS se consideran a todos los efectos órdenes empresariales legítimas, y deberán ser observados por todos los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación. Con carácter meramente enunciativo (no exhaustivo), se señalan los siguientes Protocolos vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Protocolo de Uso de Herramientas Informáticas y Telemáticas, en cuanto a la utilización de equipos, programas, y archivos informáticos, navegación en la red de internet, uso de correo electrónico y uso de teléfono móvil.
- c) Protocolo de actuación frente al Acoso y Riesgos Psicosociales.
- d) Otros

##### **Artículo 13. Obligaciones del trabajador.**

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

### **Capítulo IV**

#### **Jornada laboral, permisos, vacaciones y excedencia**

##### **Artículo 14. Jornada laboral.**

La jornada laboral para los trabajadores contratados a tiempo completo queda fijada de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo del sector.

A los trabajadores contratados a tiempo parcial, se les aplicara su reducción porcentual en proporción a la jornada pactada en contrato.

No se considerará como jornada el tiempo de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, etc.

El horario de trabajo será el establecido por la Dirección de la Empresa

La jornada de trabajo afectará a todas las categorías profesionales, desarrollándose de lunes a viernes.

La jornada de trabajo para todas las categorías profesionales adscritas a fabricación, podrá ser de lunes a domingo, de forma ocasional o eventual por necesidades de producción u organización de la empresa, respetándose en todo caso los descansos legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Para las personas trabajadoras incluidas en este Convenio, serán festivos el día de Nochebuena, y el día de Nochevieja.

#### **Artículo 15. Distribución irregular de la jornada.**

No obstante lo anterior, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de APR INVERNADEROS hace necesario que la ordenación, distribución y aplicación de la jornada de trabajo tenga carácter flexible.

Por lo tanto, y al amparo de la habilitación recogida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá llevar a cabo la distribución irregular de un 13% de la jornada ordinaria anual de los trabajadores según las necesidades de la producción, respetando en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos en el presente Título y en la legislación vigente, y preavisando a los trabajadores afectados con 5 días naturales de antelación. Esta jornada flexibilizada será obligatoria para los trabajadores.

La compensación de las diferencias por exceso o por defecto entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo establecida en este Título y en la legislación vigente, deberá llevarse a cabo en el plazo de 24 meses desde que se produzca.

Todo lo anterior, sin perjuicio de los límites reglamentarios establecidos en materia de tiempo de conducción.

#### **Artículo 16. Registro de jornada.**

Se acuerda que el registro horario se llevará a cabo mediante un sistema que asegurará la fiabilidad e invariabilidad de los datos que refleje y documente a la entrada y a la salida del trabajo.

Las obligaciones de los trabajadores derivadas de la obligatoriedad del registro de jornada:

- La responsabilidad directa del cumplimiento de la jornada y del horario de trabajo corresponde a cada uno de los empleados, estando obligados a la utilización correcta de los medios existentes para el control de asistencia y puntualidad, así como a registrar todas las entradas y salidas que se determinan en este procedimiento.

- Queda terminantemente prohibido registrar la jornada en nombre y a favor de otros trabajadores.

- El trabajador/a queda obligado a registrar diariamente en los dispositivos establecidos en cada una de las oficinas, reflejando la entrada y salida de cada jornada, de la forma descrita en el presente artículo.

- Consecuentemente, en los casos en que se produzca la salida, y en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador deberá registrar ambos movimientos.

- No existirá obligación de registro, en los casos del personal excluido del ámbito del presente Convenio, mencionados en el artículo 3 del mismo.

- Igualmente, el trabajador queda obligado a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Queda prohibida, con carácter general, la presencia en el centro de trabajo fuera de la hora de finalización de la jornada diaria (o el tiempo de cortesía para la recogida de enseres personales y similares).

Como excepción a lo anterior, solo se admitirá dicha presencia:

- Cuando el trabajador deba recuperar la parte de la jornada de trabajo que, previa autorización, no haya dedicado al trabajo efectivo (ausencias justificadas no computables como tiempo de trabajo, etc.) y por el tiempo específico de que se trate.

- Para la realización de horas extraordinarias u otras prolongaciones de jornada legal o convencionalmente previstas, requiriendo siempre y en todo caso (salvo fuerza mayor y análogos) la autorización previa y expresa por parte del manager/responsable directo/director del centro, que la otorgará solo cuando su presencia resulte necesaria, justificada y razonable.

- En los casos de fuerza mayor, reparación o evitación de siniestros, circunstancias urgentes o inesperadas/imprevisibles, el trabajador afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

Por lo expuesto, queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

Control y verificación del cumplimiento del sistema e incidencias en los marcajes

- Los responsables de cada departamento, de forma periódica y aleatoria, realizarán controles del registro diario de la jornada de los trabajadores, a los efectos de evaluar el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, así como para analizar eventuales desviaciones del horario de trabajo.

- Cuando se detecte algún tipo de incidencia (como por ejemplo, personal que no registre correctamente la jornada o que hayan incumplido el horario laboral establecido), el responsable de cada departamento, lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

- En el caso de que las ausencias no estuviesen justificadas, o se hubiese incumplido cualesquiera obligaciones aquí previstas (y, en particular, la obligación de registrar debidamente la jornada diaria de trabajo), la Empresa se reserva la posibilidad de imponer aquellas sanciones disciplinarias que resulten oportunas, ya sea por ausencias injustificadas o abandono del puesto, o incluso por desobediencia, abuso de confianza o transgresión de la buena fe contractual, conforme al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente en cada momento y las características del concreto incumplimiento.

- Igualmente, en el caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento del registro horario, notificaran la incidencia al departamento de RRHH.

- La información relativa al registro diario de la jornada será conservada por la Empresa durante un plazo de 4 años, estando a disposición de los empleados, de la representación legal de los trabajadores y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En el tratamiento de datos personales a los que la Empresa tenga acceso a través de los sistemas de control horario, la misma observará todos los requerimientos legales existentes en la materia, y muy especialmente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

#### **Artículo 17. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán anualmente de 22 días laborales de vacaciones, retribuidas según salario real. Las vacaciones podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a 22 días laborales, debiendo ser uno de los periodos, como mínimo, de catorce días naturales consecutivos de duración.

La forma de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 30 de marzo de cada año, sirviendo como principios generales a tener en cuenta para la fijación de los períodos de vacaciones, el de rotación de todo el personal, para que no siempre corresponda un mismo período a las mismas personas trabajadoras.

Sin perjuicio del párrafo anterior, en ningún caso la duración de las vacaciones, cualquier que sea su forma de disfrute, será inferior a treinta días naturales.

#### **Artículo 18. Permisos retribuidos.**

Toda persona trabajadora, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por matrimonio o uniones de hecho: 15 días naturales.

La convivencia acreditada deberá estar debidamente inscrita en el registro oficial que se pudiera habilitar al efecto.

Las personas trabajadoras que hayan disfrutado del permiso de matrimonio por inscripción no podrán disfrutarlo a su vez para esa misma unión por matrimonio eclesiástico o civil.

2. Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho debidamente inscrita como tal, padres, padres políticos, hijos e hijos políticos, abuelos, hermanos y hermanos políticos: Tres días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual, el plazo será de cinco días.

3. Por fallecimiento de abuelos políticos, nietos y nietos políticos: Dos días naturales. Cuando con tal motivo deba desplazarse a distinta provincia de su domicilio habitual el plazo será de cuatro días.

4. Por fallecimiento de tíos y sobrinos: Dos días naturales

5. Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

6. Un día laboral en caso de traslado de vivienda.

7. Dos días laborales, no acumulables al periodo de vacaciones, por asuntos propios.

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

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

11. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

El inicio de los permisos se contabilizará desde el momento en que ha tenido lugar el hecho que lo propicia.

#### **Artículo 19. Ausencias.**

La persona trabajadora que no justifique su ausencia al trabajo habrá de recuperar el tiempo de jornada realizada o no percibirá la remuneración total correspondiente a su ausencia.

El reposo domiciliario expedido por un facultativo médico oficial, no supone una baja médica, por tanto, no será retribuido.

Las bajas por enfermedad o asistencia a consulta médica deberán estar acreditadas, respectivamente, por su correspondiente parte de baja médico y parte de consulta médica oficial.

El párrafo anterior se entiende establecido con independencia de lo regulado respecto a las faltas y sanciones por ausencias injustificadas al trabajo.

Para la entrega a la empresa de los partes de baja por Incapacidad Temporal (IT) y los partes de confirmación, los trabajadores deberán hacerlo en los tres días siguientes a su expedición por el médico del Servicio Público de Salud.

El parte de alta se entregará a la empresa en las veinticuatro horas siguientes.

#### **Artículo 20. Excedencias.**

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso debe ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia Voluntaria: La persona trabajadora con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y



no superior a cinco años, no computándose a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria; en caso contrario, causará baja definitiva en la empresa.

Para que la situación de excedencia pueda darse, la persona trabajadora ha de solicitar dicha situación a la empresa y ésta reconocer tal derecho, así como solicitar el reingreso con 1 mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia.

La persona trabajadora excedente voluntaria solo conserva un derecho preferente al reingreso, condicionado a la existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que exista o pueda producirse en la empresa.

## Capítulo V

### Conciliación de la vida familiar y laboral

#### Artículo 21. Permiso durante la lactancia.

De acuerdo con el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El trabajador deberá preavisar por escrito al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 22. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en cada caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre sean ambas personas trabajadoras de la empresa y generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el 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 retributiva.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En todo lo demás se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Reducción de la jornada con reducción proporcional de salario.**

1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; libro de familia o certificado de discapacidad y declaración anual de la renta del discapacitado.

2) Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. A los efectos de aplicación del presente artículo, será necesario que la persona trabajadora aporte, según el caso; certificado de facultativo médico y declaración anual de la renta del familiar o pariente a cargo.

En ambos casos, la reincorporación a la jornada ordinaria deberá de comunicarse a la empresa con quince días de antelación.

3) Si dependen de un mismo trabajador varios familiares que dan derecho a reducir su jornada, las reducciones no se acumulan. Solo se tendrá derecho a una única reducción.

Si hubiera dos o más personas trabajadoras con derecho a reducción de jornada a causa de la misma persona, la empresa podrá limitar que ejerzan el derecho a la vez por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cualquiera de los casos el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron. Las reducciones de jornada

contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 24. Permisos con derecho a reserva de puesto de trabajo.**

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con quince días de antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## Capítulo VI

### De la contratación laboral

#### Artículo 25. Modalidades de contratación.

25.1 El ingreso de trabajadores en la Empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que, dentro de las aplicables, más favorezca las necesidades e intereses de APR Invernaderos.

25.2 A los efectos del apartado anterior, se señalan los siguientes tipos de contrato:

25.2.A) Contrato por tiempo indefinido:

Este trabajador presta sus servicios con carácter indefinido, y en funciones que no dependan de circunstancias que por su propia naturaleza pudieran interrumpir la prestación de servicio continuado.

25.2.B) Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo sectorial.

25.2.C) Contrato de obra o servicio determinado.

Es el contrato que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

25.2. D) Contrato a tiempo parcial.

Los contratos podrán realizarse a tiempo completo o parcial. Podrán pactarse la realización de horas complementarias en los supuestos permitidos por la Ley.

En caso de que se pacte por Empresa y trabajador la realización de horas complementarias, la realización de las mismas deberá establecerse de forma expresa por escrito.

El máximo de horas complementarias pactadas que se podrá realizar será del 60% de las horas ordinarias contratadas, y sin que en ningún caso las horas ordinarias contratadas y las complementarias pactadas puedan sumar más que las desempeñadas por un trabajador a tiempo completo comparable.

La realización de horas complementarias pactadas se preavisará con un mínimo de 24 horas de antelación.

En los contratos parciales de duración indefinida y más de 10 horas de jornada semanal en cómputo anual, APR Invernaderos podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superior al 30% de la duración de la jornada ordinaria pactada.

Estas horas complementarias voluntarias no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas descritos en los apartados anteriores, por lo que la suma de ambas podrá alcanzar el 90% de la jornada ordinaria contratada con el trabajador.

Como límite absoluto, en ningún caso la suma de las horas ordinarias contratadas, complementarias pactadas y complementarias voluntarias podrá superar la jornada establecida en el presente Convenio para un trabajador a tiempo completo.

25.3 La Empresa podrá recurrir a la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal, en los términos previstos en la Ley 14/1994.

#### **Artículo 26. Contratos en prácticas.**

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

No deberá haber transcurrido más de cinco años, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, desde la terminación de los estudios.

La retribución de los trabajadores contratados en prácticas consistirá en el 60% o el 75% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este convenio para cada categoría profesional.

#### **Artículo 27. Período de prueba.**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Convenio Colectivo del sector, podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración será a estipulada en el citado precepto.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

4. La duración del periodo de prueba no puede ser superior a la del contrato, pero en un contrato temporal podrá ser igual a la duración del mismo.

#### **Artículo 28. Cese voluntario.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- 1) Dos meses para los técnicos, titulados, comerciales y especialistas:
- 2) Quince días para el resto del personal.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

## Capítulo VII

### Estructura salarial

#### **Artículo 29. Definición de las retribuciones.**

Componen el total de las retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe la persona trabajadora como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

La remuneración de todos los trabajadores estará integrada por los siguientes conceptos retributivos:

- a) Salario base del Convenio.
- b) Plus de convenio.
- c) Antigüedad.
- e) Pluses especiales.

#### **Artículo 30. 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 mediante transferencia a la cuenta corriente que determine en cada momento la persona trabajadora, salvo pacto o acuerdo entre Empresa y persona trabajadora.

#### **Artículo 31. Tablas salariales.**

Los sueldos o remuneraciones en las diferentes categorías o grupos profesionales que figuran en este Convenio Colectivo, son los que se relacionan en su anexo I (tabla salarial), donde se refleja el nivel.

#### **Artículo 32. Incremento salarial.**

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del presente convenio colectivo, así como en caso de prórroga, se aplicará sobre las Tablas Salariales que estén en vigor, un incremento retributivo equivalente a la variación anual del Índice de Precios al Consumo Nacional, establecido por el Instituto Nacional de Estadística cada 31 de diciembre.

#### **Artículo 33. 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 grupos y categorías.

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

Con la finalidad de incrementar las percepciones a los productores y retribuir el mayor interés y esfuerzo realizados para la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad, se pacta un plus de convenio, cuya cuantía para los distintos grupos profesionales se recoge en las tablas salariales.

#### **Artículo 35. Condiciones de percepción, premios y penalidades**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, devengarán y percibirán el plus de convenio contemplado en el artículo anterior de forma mensual y en todo caso, sin condiciones de percepción.

La cuantía será la indicada en las tablas salariales.

#### **Artículo 36. Antigüedad.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán un premio por antigüedad en la empresa, consistente en la cuantía indicada en las tablas salariales.

El devengo de la antigüedad será el día de la fecha de su cumplimiento.



**Artículo 37. Pluses especiales.**

Se abonarán los pluses especiales de nocturnidad, trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, cuando procediera. La cuantía de cada uno de ellos será el veinte por ciento del salario base pactado en el presente Convenio, excepto el plus de nocturnidad, cuya cuantía será del veinticinco por ciento. Dichos pluses, en su caso, se acumularán cobrándose varios, si procediera, por un mismo trabajo.

En tanto no se modifique la legislación vigente, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

**Artículo 38. 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 39. Pagas extraordinarias.**

Todas las personas trabajadoras a quienes comprende este Convenio percibirán tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre) equivalentes a una mensualidad de salario base cada una de ellas, pudiendo efectuar la empresa el abono de las mismas por prorrateo en doceavas partes del importe total de las pagas extraordinarias en cada una de las mensualidades.

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 40. Gastos de locomoción, manutención y estancia.**

Las cantidades que se entreguen al trabajador como asignaciones para gastos de locomoción y gastos de manutención y estancia en establecimientos de hostelería serán fijados atendiendo a las cuantías máximas que a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas sean reconocidas por tales conceptos como exceptuadas de gravamen en cada momento.

**Capítulo VIII****Condiciones sociales****Artículo 41. Complemento en caso de incapacidad temporal.**

1. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo), con necesidad de hospitalización, intervención quirúrgica o postoperatorio percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de ingreso hospitalario y hasta el día del alta hospitalaria.



2. Las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia (excepto accidente de trabajo) percibirán el 90% de su retribución real desde el cuarto día de baja hasta el treinta. A partir del día treinta y uno de incapacidad temporal percibirán el 75% de su retribución real.

3. Para que la empresa complemente las prestaciones referidas en los dos apartados anteriores, en el caso de que la incapacidad temporal haya sido motivada por enfermedad común, será preciso que la persona trabajadora haya cumplido un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante –conforme al artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social–.

4. Todas las personas trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo percibirán el 100% de su retribución real desde el primer día de baja y hasta el alta.

5. En los casos de Incapacidad Temporal será facultativo de la empresa y con cargo a ésta, y obligatoria para las personas trabajadoras, 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 de la persona trabajadora y su evolución.

#### **Artículo 42. Seguro indemnización por accidente laboral.**

1. La empresa suscribirá una póliza de seguro colectiva, haciendo entrega de una copia de la misma a los representantes de los empleados, suficiente y en favor de las personas trabajadoras, para que éstas o sus legítimos herederos perciban en concepto de indemnización las siguientes cantidades siempre que la causa motivadora sea un accidente de trabajo:

- Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivado de accidente laboral: 17.797 € (diecisiete mil setecientos noventa y siete euros)

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral: 14.964 € (catorce mil novecientos sesenta y cuatro euros).

- En los supuestos previstos en este artículo, las empresas anticiparán a sus trabajadores o a sus herederos tres mensualidades con cargo a la indemnización que éstos deban de percibir como beneficiarios de la póliza de seguro concertada, reintegrándose las empresas de dicho importe una vez que se haga efectiva la indemnización.

2. A los efectos previstos en este artículo, se entenderá por salario real el importe de la base reguladora de la prestación correspondiente.

#### **Artículo 43. Jubilación.**

En cuanto a la jubilación ordinaria, anticipada, y parcial, y cualquier otra forma de jubilación que pudiera establecerse, se estará en cada momento a lo que prevea la legislación social vigente, en especial a lo previsto en los artículos 204 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante y complementaria, que sustituirá a lo aquí pactado en todo aquello que se oponga o contradiga.

### 1. Jubilación parcial.

Al amparo del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, para que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a las personas trabajadoras que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total de la persona trabajadora.

### 2. Jubilación forzosa

Como medida de política de rejuvenecimiento de plantillas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente en cada momento y cumplan todos los demás requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador en el mismo u otro grupo profesional.

### **Artículo 44. Formación profesional.**

La empresa considera como de fundamental interés el mejoramiento de la formación de sus empleados, tanto en el aspecto específicamente profesional, como en el de su formación general.

Con el fin de que las personas trabajadoras puedan promocionarse laboralmente dentro de su empresa realizando cursos, seminarios 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 de la persona trabajadora.
- 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 IX

### Clasificación profesional

#### **Artículo 45. Clasificación profesional y polivalencia funcional.**

1. La clasificación del personal que se consigna en el presente convenio es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de APR Invernaderos.

2. Para determinar la correcta clasificación profesional de cada tarea, función o el puesto de trabajo del que se trate, se atenderá a su contenido básico esencial, teniendo en cuenta la posibilidad de que en cada grupo profesional se pueden realizar tareas de carácter complementario, que pudieran ser básicas de puestos de trabajo de otros grupos profesionales.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de labores básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional en el que dedique la mayor parte de su jornada, atendándose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya de los puestos de trabajo que componen cada grupo profesional, la realización de actividades complementarias que pudieran ser básicas para puestos de trabajo incluidos en grupos profesionales distintos.

Al inicio de la relación laboral entre APR Invernaderos y la persona de la que se trate, se establecerá, en el contrato laboral, su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en el presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 46. Movilidad funcional.**

Los trabajadores de APR Invernaderos, con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose la plena polivalencia de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a ocho meses durante un año o doce durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

#### **Artículo 47. Clasificación personal.**

La clasificación del personal afectado por esta Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y volumen de la empresa en concreto no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben de considerarse como meramente indicativos, pues toda persona trabajadora está obligada a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del cometido propio de su competencia profesional.

##### Grupo 1. Técnicos

Técnico A Especialista.

Técnico A.

Técnico B Especialista.

Técnico B.

Técnico C Especialista.

Técnico C Experto.

Técnico C.

Técnico D.

Técnico E.

Técnico F.

##### Grupo 2. Fábrica

Jefe APR.

Responsable de Fábrica APR.

Oficial Primera Especialista APR.

Oficial Primera APR.

Oficial Segunda APR.

Oficial Tercera APR.

Auxiliar APR.

Ayudante APR.

Peón APR.

##### Grupo 3. Administración-Gestión

Jefe de Sección.

Oficial Especialista Administración A.

Oficial Especialista Gestión.

Oficial Especialista Administración.

Oficial Administración.

Técnico Administración.

Técnico Auxiliar Administración.

Técnico Administración A.

Técnico Adjunto Administración.

Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

##### Grupo 4. Logística

Jefe Logística.

Oficial Especialista Logística EQ.

Oficial Especialista Logística.

Oficial Logística Almacén.

Auxiliar Especialista Logística.

Auxiliar Logística.

Ayudante Logística.

Ayudante Logística B.

Peón Logística.

#### **Artículo 48. Definición de los grupos profesionales.**

##### Grupo 1. Técnicos

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión y dirección de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

##### Grupo 2. Personal Fábrica APR Invernaderos

Es el personal que realiza el conjunto de funciones que se realizan en la fábrica, que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, propios del proceso de fabricación.

##### Grupo 3. Administración-Gestión

Son aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, desarrollan las funciones propias del Departamento de Administración-Gestión, con un alto grado de conocimientos profesionales, y en un marco de instrucciones precisas y con autonomía dentro del proceso.

##### Grupo 4. Logística

Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos que requieren conocimientos específicos sobre la operatividad del Departamento de Logística. Son responsables de la planificación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades propias del Departamento de Logística.

## **Capítulo X**

### **Derechos sindicales**

#### **Artículo 49. Garantías sindicales.**

Tendrán la consideración de representantes sindicales, dentro del seno de la empresa, los miembros de comités de empresa. Que disfrutarán de las garantías sindicales establecidas legalmente y previstas para el ejercicio de sus funciones.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

La utilización del crédito horario ordinario será preavisada a la empresa con 3 días de antelación, salvo imprevistos justificados.

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.

La empresa descontará a las personas trabajadoras la cuota sindical previa autorización expresa por escrito.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

## **Capítulo XI**

### **Seguridad y Salud Laboral**

#### **Artículo 50. Seguridad y Salud Laboral.**

La empresa facilitará gratuitamente a las personas trabajadoras a su servicio los medios necesarios para la prevención de riesgos y la adopción de las medidas de salud laboral que correspondan y sea, adecuadas para la prestación del servicio, atendiendo a las situaciones y condiciones específicas de cada puesto de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de desarrollo de la misma.

#### **Artículo 51. Vigilancia de la salud.**

Toda persona trabajadora tiene derecho a que se le garantice, por parte del empresario, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los establecidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

## **Capítulo XII**

### **Régimen disciplinario y sancionador**

#### **Artículo 52. Régimen disciplinario. Código de conducta laboral.**

El código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de personas trabajadoras y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente Convenio.

#### **Artículo 53. Valoración de la falta.**

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

La sanción de las faltas, graves o muy graves, deberá comunicarse por escrito a los representantes de los trabajadores con carácter previo a su cumplimentación. Las faltas graves y muy graves de los afiliados a las secciones sindicales les serán comunicadas a las mismas con idéntico procedimiento. La sanción deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motiva.

**Artículo 54. De las faltas.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los siguientes artículos, siendo éstas meramente enunciativas.

**Artículo 55. Faltas leves.**

1. La falta de puntualidad, de hasta cinco días dentro del mismo mes, sin causa justificada. Se considerará falta de puntualidad la inferior a treinta minutos, considerándose falta de asistencia la superior a treinta minutos.

2. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.

3. La no comunicación con la debida antelación de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.

4. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, de una a tres veces al mes.

5. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que no sea motivo de perturbación del servicio.

6. No notificar a la empresa, en el plazo de tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal

7. La incorrección con el público o compañeros de trabajo, cualquiera que sea la situación dentro de la estructura de la Empresa.

8. La embriaguez o el consumo de sustancias psicotrópicas de forma ocasional, por una sola vez.

9. El incumplimiento de las normas de tramitación en los referentes a los datos personales. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.

10. La no comunicación por parte de los responsables del grupo de las incidencias leves producidas entre el personal dependiente jerárquicamente.

11. Cualquier documento de control interno que la empresa precise para justificar ante los clientes el trabajo realizado por el personal de servicio, debe estar a disposición de la empresa en fecha y forma adecuada.

12. Descuidos o negligencias en la conservación del material, cuando no ocasionen perjuicio a la Empresa.

13. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Cuando la no utilización del equipo proporcionado ocasione un perjuicio a la Empresa, o se trate de equipo necesario para la prevención de riesgos laborales, tendrá la consideración de falta grave.

**Artículo 56. Faltas graves.**

1. Entre cinco y diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando no causase una perturbación del servicio.

3. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

4. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de perturbación del servicio.

5. La realización de actividades ajenas al servicio dentro de la jornada de trabajo.

6. La simulación de la presencia de otra persona trabajadora utilizando alteración de los medios de control.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que no se cause perjuicio para la empresa.

8. La desobediencia a lo ordenado, por un superior, dentro de las atribuciones de su competencia. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o superior jerárquico en cualquier materia de trabajo cuando no causase perjuicio a la Empresa.

9. La manipulación intencionada de cualquier elemento de control.

10. Las faltas notorias de respeto o consideración con el público en relación con el servicio o puesto de trabajo que desempeñan.

11. La embriaguez o consumo de sustancias psicotrópicas en hora de servicio en más de una ocasión.

12. El encubrimiento, por parte de los responsables del grupo, de la negligencia, falta de asistencia, incumplimiento de deberes profesionales o ausencias del trabajo de las personas trabajadoras a su cargo.

13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.

14. Desatender la obligación de fichaje, aun incorporándose en tiempo al trabajo, más tres veces al mes

15. Entregarse a juegos, distracciones, redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

16. La alegación de causas falsas para las licencias.

17. Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

18. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

19. La reincidencia por tres veces en faltas leves en un año siempre que no sea la puntualidad.

#### **Artículo 57. Faltas muy graves.**

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

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

3. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, dos veces en el período de un mes, cuando causase una perturbación del servicio.

4. Más de tres faltas injustificadas al trabajo en un período de seis meses o más de diez en un año.



5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

6. 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.

7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

8. La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el servicio, y sin perjuicio de lo dispuesto con respecto a los conductores y conductores mecánicos durante la actividad de conducción.

9. Las agresiones verbales o físicas entre trabajadores en horas de servicio o dentro de las instalaciones de la Empresa.

10. La simulación de enfermedad.

11. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los locales, maquinaria, materiales o documentos de los servicios.

12. Condena firme al trabajador por la comisión de los delitos de hurto, robo, estafa o malversación de fondos.

13. El ejercicio de actividades profesionales o privadas incompatibles con el desempeño de su actividad profesional, salvo expresa autorización de la empresa.

14. 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.

15. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daños graves para la para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

16. Fumar en el centro de trabajo.

17. Incumplimiento de las normas de utilización de los sistemas informáticos y de comunicaciones electrónicas establecidas por la empresa.

18. El acoso sexual o por razón de sexo a las personas que trabajan en la empresa.

19. Cualquier atentado contra la libertad sexual y/o religiosa de las personas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

20. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio, siempre que se cause perjuicio para la empresa. En particular, se califica de imprudencia muy grave en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio. Igualmente se considerará falta muy grave su dicha negligencia o imprudencia si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

21. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

22. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

#### **Artículo 58. De las sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

Amonestación por escrito

b. Por faltas graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c. Por faltas muy graves

Amonestación por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

Despido

#### **Artículo 59. Prescripción de las faltas.**

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

### **Capítulo XIII**

#### **Para la igualdad de trato y no discriminación**

##### **Artículo 60. Igualdad.**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato o partido político.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en todo caso, lo establecido por éste y por las leyes que le son de aplicación.

##### **Artículo 61. Respeto por la dignidad y la libertad sexual de las personas trabajadoras.**

Las partes firmantes del presente Convenio, en aras del principio fundamental de igualdad de trato, se comprometen a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de

trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas trabajadoras. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

Tal y como define la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se entiende por acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tales comportamientos se encuentran tipificados como faltas muy graves en el artículo 51 de este Convenio.

**Disposición adicional primera.**

Se constituye una comisión mixta integrada por dos representantes de la parte social y dos de la parte empresarial con el objeto de que a lo largo de la vigencia de este convenio colectivo elaboren una propuesta posible de reordenación de las categorías y grupos salariales actualmente existentes.

**Anexo I****Tabla salarial I. Conceptos salariales (euros)**

Categorías	S. Base	P. Convenio	Pp. Extra	S. Bruto Mes
<b>Grupo 1. Técnicos</b>				
Técnico A Especialista	1315,60	93,78	328,90	3253,56
Técnico A	1310,09	93,78	327,52	2936,39
Técnico B Especialista	1133,60	93,78	283,40	2390,85
Técnico B	1133,60	93,78	283,40	2110,02
Técnico C Especialista	940,35	93,78	235,09	2066,73
Técnico C Experto	940,35	93,78	235,09	1841,64
Técnico C	940,35	93,78	235,09	1600,00
Técnico D	929,96	93,78	232,49	1465,26
Técnico E	810,31	93,78	202,58	1251,21
Técnico F	655,39	93,78	163,85	1062,60
<b>Grupo 2. Fábrica</b>				
Jefe APR	1310,09	93,78	327,52	4500,00
Responsable de Fábrica APR	1012,00	93,78	253,00	1850,00
Oficial Primera Especial. APR	1008,24	93,78	252,06	1715,18
Oficial Primera APR	1008,24	93,78	252,06	1663,20
Oficial Segunda APR	929,87	93,78	232,47	1432,38
Oficial Tercera APR	880,42	93,78	220,10	1229,18
Auxiliar APR	861,37	93,78	215,34	1173,92
Ayudante APR	812,53	93,78	203,13	1085,80
Peón APR	674,80	93,78	170,72	1062,60
<b>Grupo 3. Administración - Gestión</b>				
Jefe de Sección	1310,09	93,78	327,52	2784,96
Oficial Especialista Admon. A	1265,00	93,78	316,25	2732,40
Oficial Especialista Gestión	1214,40	93,78	303,60	2429,94
Oficial Especialista Admon.	1189,10	93,78	297,28	2046,26
Oficial Administración	1170,26	93,78	292,56	1871,11
Técnico Administración	929,87	93,78	232,47	1430,00
Técnico Auxiliar Administración	862,08	93,78	215,52	1523,56
Técnico Administración A	834,90	93,78	208,73	1381,23
Técnico Adjunto Administración	809,35	93,78	202,34	1227,76
Administrativo	749,11	93,78	187,28	1125,45
Auxiliar Administrativo	682,90	93,78	170,72	1062,60
<b>Grupo 4. Logística</b>				
Jefe de Logística	1133,60	93,78	283,40	2455,52
Oficial Especialista Logís. EQ.	997,84	93,78	249,46	2250,00
Oficial Especialista Logística	997,84	93,78	249,46	1943,95
Oficial Logística Almacén	997,83	93,78	249,46	1790,48
Auxiliar Especialista Logística	733,70	93,78	183,43	1450,00
Auxiliar Logística	733,70	93,78	183,43	1395,01
Ayudante Logística	708,40	93,78	177,10	1269,88
Ayudante Logística B	708,40	93,78	177,10	1113,20
Peón logística	682,90	93,78	170,72	1062,60

**Tabla Salarial II. Valor Antigüedad por quinquenios (euros)**

Grupo profesional	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q
1	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
2	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
3	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00
4	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6680 Resolución de la Dirección General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Transportes El Mosca, S.A.**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0081/2019; denominado Transportes El Mosca, SA; código de convenio n.º 30103922012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 27/06/2019 por la comisión negociadora.

**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, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

#### **Convenio colectivo para Transportes El Mosca SA**

##### **Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones de trabajo / trabajadores de Transportes El Mosca S.A., dedicada al transporte de mercancías por carretera nacional e internacional con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo ha sido negociado entre la representación legal de la empresa y el Comité de Empresa.

##### **Artículo 2. Ámbito temporal**

Duración: El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Prórroga: Al término de su vigencia, el presente convenio queda automáticamente denunciado, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

A los efectos de la negociación del nuevo convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo a partir del 1 de octubre de 2022.

### **Artículo 3. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Negociadora deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria, siendo el convenio colectivo para las relaciones de trabajo de Transportes El Mosca SA de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior conforme las normas de concurrencia prevista en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de cuantía del salario, complementos y dietas, horario y distribución de la jornada, y adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.

### **Artículo 4. Compensación y absorción.**

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

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

Constitución. Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancias de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas. La Comisión levantará acta de cada una de sus reuniones. En las reuniones podrán ser oídos, sin voto, la representación legal de los trabajadores o de la empresa. Trascurridos cinco días desde la convocatoria sin que esta se haya reunido o se haya alcanzado un acuerdo se dará por no resuelta las discrepancias. En caso de discrepancia la Comisión Paritaria se someterá a los procedimientos establecidos en el ASECMUR-II."

### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas

en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

#### **Artículo 7. Obligaciones del trabajador.**

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal, señalando con carácter enunciativo y no limitativo tales como: carga y descarga, control de temperaturas, gestión de siniestros o incidencias en el vehículo, o control de palets o mercancía, entre otras.

#### **Artículo 8. Movilidad funcional:**

Los trabajadores sujetos a este convenio, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su nivel.

Para el grupo profesional denominado de "movimiento", no se considerará cambio de grupo profesional, ni movilidad funcional sustancial, el cambio en la ruta o trayectos realizados para los trabajadores -conductores- que prestan servicio tanto para servicios nacionales o internacionales, pudiendo alternar o cambiar el ámbito de prestación de servicios según las necesidades de la empresa.

#### **Artículo 9. Clasificación profesional del personal.**

Para la clasificación del personal y grupos profesionales se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

#### **Artículo 10. Formalización y duración del contrato.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

#### **Artículo 11. Período de prueba**

Se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

#### **Artículo 12. Extinción del contrato.**

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de

prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma fehacientemente, por escrito y con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha del cese cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo I (Personal Superior y Técnico) y una antelación de quince días para el resto de Grupos y Categorías Profesionales, conforme a la clasificación y grupos profesionales prevista en el Convenio Regional y/o al Acuerdo General de empresas de Transporte

Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

### **Artículo 13. Denuncia de los contratos de duración determinada.**

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

### **Artículo 14. Jornada de trabajo. Registro Horario.**

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuido de forma irregular.

No se computará como trabajo efectivo los veinte minutos de descanso diario para el "bocadillo".

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten -salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Dada la especial actividad de la empresa y necesidades del servicio la jornada se distribuirá de lunes a domingo.

Para los conductores, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan y sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.



Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los conductores que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a ser será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

Registro horario. en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 34 ET, el registro de jornada se realizará mediante marcaje personalizado e individual conforme los medios técnicos dispuestos por la empresa (huella digital o aplicación móvil), estando a disposición de los trabajadores o sus representantes legales. Los trabajadores deberán registrar el inicio y el final de la jornada así como las pausas que se produzcan.

Lo dispuesto en materia de registro horario no será de aplicación para los trabajadores a los que les sea de aplicación el Real Decreto de Jornada Especiales 1561/1995, personal de movimiento.

#### **Artículo 15. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este convenio, con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en las tablas salariales de este convenio, el valor de la hora extraordinaria de cada categoría profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base (SB) + gratificaciones

extraordinarias de marzo, julio y diciembre (GE) + plus de asistencia (PA) + complemento personal de antigüedad (CA) en su caso / entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Las horas trabajadas durante los días festivos, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, se retribuirán como extraordinarias o se compensarán por descansos en proporción equivalente al importe de la hora extraordinaria.

#### **Artículo 16. Horas extraordinarias estructurales.**

Dadas las especiales características de la actividad, y los múltiples factores que condicionan la realización del tras la jornada, el ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se obligan, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, carga, descarga, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

#### **Artículo 17. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos, excluyéndose en todo caso por la mayor actividad de la empresa el mes de diciembre.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad.

Distribución. Las vacaciones se disfrutarán, dependiendo de las necesidades del servicio. En cada sección se elaborará un calendario, en el que basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad, se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo en cuenta que el inicio del periodo habrá de caer en lunes.

Los calendarios serán confeccionados en el último trimestre de cada año, para su aplicación al año siguiente y se expondrán en el tablón de anuncios de la empresa para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados al menos con quince días

de antelación. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 18. Licencias.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Regional para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y al Acuerdo General de empresas de Transporte

#### **Artículo 19. Seguro de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por sí mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 25.000 € en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 35.000 € en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 25.000 €.

#### **Artículo 20. Otras mejoras sociales.**

1.- Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad ocurridos en el extranjero sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

#### **Artículo 21. Ropa de trabajo.**

Las empresas facilitarán a sus trabajadores, como mínimo cada año, las siguientes prendas de trabajo:

- Personal de movimiento: Cazadora, jersey, polo, y pantalón tanto de invierno como de verano.
- Personal de talleres: Dos monos para invierno, y polo y pantalón en verano.
- Conductores-repartidores: Chaleco, sudadera, pantalón y camiseta de invierno y de verano.

Las empresas facilitarán los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

El uso y la correcta conservación y limpieza de las prendas mencionadas como de los EPI será obligatorio, constituyendo falta muy grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

#### **Artículo 22. Derechos sindicales.**

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de sector y demás regulación laboral concordante.

#### **Artículo 23. Salario.**

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador.

El salario y su cuantía vienen detallados conforme el ANEXO del presente convenio.

La tablas salariales para el año 2019 serán de aplicación a partir de la fecha de su publicación, sin efectos retroactivos. Para los años 2020, 2021 y 2022 se incrementan los conceptos salariales de la tabla en un 0,5% cada año.

El complementos salarial denominado kilometraje no experimentará incremento alguno para los años de vigencia del convenio.

#### **Artículo 24. Percepciones no salariales.**

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

**Artículo 25. Retribuciones fijas.**

Las retribuciones fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categorías.
- b) Plus de asistencia.
- c) Plus de transporte.

Cuantía de las retribuciones: la cuantía de las retribuciones es la que figura en las Tablas Salariales ANEXAS al presente convenio.

**Artículo 26. Plus de asistencia.**

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como ANEXO.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo, dará lugar a pérdida total del plus.

**Artículo 27. Plus de transporte.**

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el ANEXO de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo (excluyendo las vacaciones), para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Su importe diario será el resultado de dividir el importe mensual por veinticinco. El plus de transporte se devengará por once meses y se abonará prorrateado mensualmente.

**Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias una marzo, otra en julio y otra en diciembre y se abonarán a razón de 30 días de salario base del presente convenio más el complemento personal de antigüedad en su caso. Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente 15 de julio y 22 de diciembre. No obstante, la paga extraordinaria de marzo se abonará mensualmente en la parte proporcional correspondiente.

**Artículo 29. Plus de kilometraje.**

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere de este convenio cuyas cuantías se señalan en el ANEXO, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y tipo de vehículo conducido.

**Artículo 30. Nocturnidad.**

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 15% sobre el salario base, excepción hecha de los conductores y personal de movimiento cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno.

**Artículo 31. Traslados y desplazamientos.**

Se estará a la regulación prevista en el Convenio Regional.

**Artículo 32. Dietas.**

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

La empresa, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento, considerándose alojamiento, en el caso de los conductores mecánicos y conductores, la propia cama del vehículo cuando vaya provisto de ella. Tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Tendrán derecho a la percepción de dietas los trabajadores que por razón de su trabajo se encuentren desplazados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, en las siguientes franjas horarias:

- Entre las 6 y las 8 horas para el desayuno.
- Entre las 14 y 16 horas para la comida.
- Entre las 21 y las 23 horas para la cena.

El derecho a la percepción de dietas solo se devengará en el caso de que el trabajador permanezca desplazado durante la totalidad del tiempo a que se refiere cada una de las franjas horarias consideradas y siempre que su horario de trabajo normal no esté establecido específicamente durante dichas franjas horarias, como es el caso de la jornada continuada o el trabajo a turnos.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establecen, en concepto de dietas, las cuantías que se reflejan en el ANEXO de este convenio.

**Artículo 33. Prohibición de transportar personas ajenas a la empresa.**

Los conductores de camiones y vehículos, no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.

**Artículo 34. Obligaciones y responsabilidad de los conductores.**

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, están obligados a cumplir con el registro de su actividad mediante el tacógrafo o los medios técnicos que la legislación les exija.

El conductor o conductor mecánico facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa al menos cada treinta y un días, con el fin de evitar que se superpongan datos. No obstante, la empresa

podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla, en caso contrario la empresa liquidará el finiquito sobre conceptos salariales fijos, quedando pendiente y sin devengo de intereses, aquellos conceptos variables asociados a la actividad de conducción.

Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

#### **Artículo 35. Permiso de conducir.**

Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales de movimiento, están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

En el caso de pérdida de la autorización para la conducción conduciendo vehículos ajenos a la empresa, procederá la suspensión del contrato con baja en Seguridad Social del contrato de trabajo hasta la obtención o reactivación de la licencia que le habilite para conducir.

En caso de que la pérdida de la licencia para la conducción sea como consecuencia de la conducción bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra circunstancia prohibida será considerado como un incumplimiento contractual y transgresión de la buena fe contractual muy grave y causa de despido disciplinario.

#### **Artículo 36. Obligaciones de la empresa.**

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

Las empresas también entregarán, a los conductores que lo soliciten, copias de los datos transferidos de la tarjeta del conductor y las versiones impresas de dichas copias.

#### **Artículo 37. Formación de reciclaje de los conductores.**

1.- Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán



impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

### **Artículo 38.- Política de privacidad, control y acceso a medios telemáticos.**

Dadas las especiales características del trabajo y actividad de la empresa, la empresa podrá poner a disposición del trabajador ciertas herramientas electrónicas, debiendo destinarse su uso para fines estrictamente profesionales.

En concreto la empresa podrá facilitar al trabajador, entre otros, los siguientes medios: cuenta de correo electrónico corporativo, ordenador, tablet y teléfono móvil.

Dichos medios son propiedad de la empresa, así como todos los mensajes almacenados o transmitidos mediante cualquiera de ellos.

En consecuencia, todos los programas, archivos y documentos incluidos en los sistemas y equipos informáticos de la empresa, son propiedad de la misma y deben utilizarse exclusivamente con una finalidad profesional, sin que, en consecuencia, puedan ser utilizados para un uso personal o privado, y sin que el trabajador pueda albergar algún tipo de expectativa de privacidad respecto a su contenido o en cuanto al uso que hagan de los mismos.

A tal efecto, la empresa, sin aviso previo, podrá efectuar un control periódico del uso exclusivamente empresarial y laboral de los medios que sean puestos a disposición del trabajador, advirtiendo de forma expresa al mismo de la posibilidad de inspección empresarial del correo electrónico corporativo, programas instalados y/o archivos incluidos en los sistemas y equipos informáticos de la empresa.

Los trabajadores son conocedores de las opciones de información de geolocalización que el uso de estos dispositivos permite a la empresa para el control de la actividad profesional y prestación de servicios, así como de los medios de control o de información embarcaba en los vehículos.

Por último, los trabajadores se compromete a cuidar y conservar con la diligencia debida cuantos medios informáticos y herramientas electrónicas ponga la empresa a su disposición, durante el ejercicio de su jornada laboral.

El uso indebido de los medios electrónicos o herramientas de trabajo será causa de sanción disciplinaria, pudiendo en su caso ser causa de despido.

### **Artículo 39.- Régimen disciplinario.**

Para la aplicación del régimen aplicable en la empresa se estará a lo previsto en el convenio colectivo del sector y demás disposiciones concordantes.

### **Artículo 40.- Jubilación forzosa.**

Con el fin de favorecer la renovación de plantilla, y la estabilidad en el empleo, será causa de extinción del contrato de trabajo en el caso de que el trabajador alcance la edad legal de jubilación y tenga derecho a percibir el 100



por 100 de la pensión que le corresponda. En este caso, de manera simultánea a la extinción del contrato de trabajo del trabajador que accede a la jubilación, la empresa procederá a la contratación indefinida de un trabajador o a la conversión en indefinido de un contrato temporal vigente en la empresa.

**Artículo 41.- Lenguaje neutro.**

En el texto del convenio se ha utilizado "trabajador" como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

**Artículo 42.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores y la de la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo.

El Plan de Igualdad vigente en la empresa, acordado entre representantes de los trabajadores y de la empresa, establece los siguientes compromisos:

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la empresa en favor de la igualdad, la no discriminación por razón de sexo y la integración.
- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y su entorno directo.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización sobre igualdad.

El Plan de Igualdad pone especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres atendiendo a la selección y reclutamiento, formación, comunicación, promoción interna y conciliación de la vida personal y laboral.

La Comisión de Igualdad de la empresa, integrada por representación empresarial y la representación de los trabajadores, se comprometen a cumplir con las siguientes funciones establecidas:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proposición de medidas para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Impulsar las acciones de información y sensibilización de la plantilla.



Todas aquellas nuevas medidas acordadas por los miembros de la Comisión de Igualdad serán incorporadas al Plan de igualdad en futuras revisiones.

**Artículo 43.- Inaplicación de condiciones de trabajo.**

De conformidad con lo previsto en el Art. 85.3 c) del ET para el caso de discrepancias en el proceso de inaplicaciones de condiciones de trabajo las partes acuerdan su adhesión a los procedimientos establecidos en el ASECMUR-II.

**ANEXOS**  
**SALARIOS CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA**  
**TRANSPORTE EL MOSCA SA**

**TABLA SALARIAL AÑO 2019**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>				
Jefe de Sección	1.045,15	173,87	107,20	18.942,90
Jefe de Negociado	999,73	173,87	107,20	18.261,66
Jefe de Tráfico de Primera	1.045,15	173,87	107,20	18.942,90
Jefe de Tráfico de Segunda	954,27	173,87	107,20	17.579,75
Encargado General	1.031,53	173,87	107,20	18.738,57
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	999,73	173,87	107,20	18.261,66
Jefe de Taller	1.136,04	173,87	107,20	20.306,22
<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Oficial de Primera	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Oficial de Segunda	918,82	173,87	107,20	17.047,93
Auxiliar	886,10	173,87	107,20	16.557,22
Telefonista	863,31	173,87	107,20	16.215,25
<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>				
Encargado de Almacén	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Jefe de Equipo	918,82	173,87	107,20	17.047,93
Encargado de Garaje	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Conductor Mecánico	960,29	173,87	107,20	17.670,04
Conductor	921,49	173,87	107,20	17.088,03
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Capitonista	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Mozo Especializado Carretilero	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Mozo Especializado	897,67	173,87	107,20	16.730,73
Auxiliar Almacén-Basculero	886,06	173,87	107,20	16.556,55
Mozo	874,73	173,87	107,20	16.386,57
<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>				
Ordenanza	863,31	173,87	107,20	16.215,25
Guarda	851,49	173,87	107,20	16.038,04
Personal de Mantenimiento y Limpieza	863,31	173,87	107,20	16.215,25
Jefe de Equipo o de taller	1.014,18	173,87	107,20	18.478,30
Oficial de Primera de Oficios	960,29	173,87	107,20	17.670,04
Oficial de Segunda de Oficios	921,49	173,87	107,20	17.088,03
Mozo Especializado de Taller	897,67	173,87	107,20	16.730,73
Peón Ordinario	874,73	173,87	107,20	16.386,57

**\*El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

**TABLA SALARIAL AÑO 2020**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>				
Jefe de Sección	1.050,38	174,74	107,73	19.037,62
Jefe de Negociado	1.004,73	174,74	107,73	18.352,97
Jefe de Tráfico de Primera	1.050,38	174,74	107,73	19.037,62
Jefe de Tráfico de Segunda	959,04	174,74	107,73	17.667,65
Encargado General	1.036,69	174,74	107,73	18.832,26
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.004,73	174,74	107,73	18.352,97
Jefe de Taller	1.141,72	174,74	107,73	20.407,75
<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Oficial de Primera	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Oficial de Segunda	923,41	174,74	107,73	17.133,17
Auxiliar	890,53	174,74	107,73	16.640,01
Telefonista	867,62	174,74	107,73	16.296,33
<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>				
Encargado de Almacén	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Jefe de Equipo	923,41	174,74	107,73	17.133,17
Encargado de Garaje	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Conductor Mecánico	965,09	174,74	107,73	17.758,40
Conductor	926,10	174,74	107,73	17.173,47
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Capitónista	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Mozo Especializado Carretillero	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Mozo Especializado	902,16	174,74	107,73	16.814,38
Auxiliar Almacén-Basculero	890,49	174,74	107,73	16.639,33
Mozo	879,10	174,74	107,73	16.468,51
<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>				
Ordenanza	867,62	174,74	107,73	16.296,33
Guarda	855,75	174,74	107,73	16.118,23
Personal de Mantenimiento y Limpieza	867,62	174,74	107,73	16.296,33
Jefe de Equipo o de taller	1.019,25	174,74	107,73	18.570,69
Oficial de Primera de Oficios	965,09	174,74	107,73	17.758,40
Oficial de Segunda de Oficios	926,10	174,74	107,73	17.173,47
Mozo Especializado de Taller	902,16	174,74	107,73	16.814,38
Peón Ordinario	879,10	174,74	107,73	16.468,51

**\*El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

**TABLA SALARIAL AÑO 2021**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>				
Jefe de Sección	1.055,63	175,62	108,27	19.132,81
Jefe de Negociado	1.009,76	175,62	108,27	18.444,74
Jefe de Tráfico de Primera	1.055,63	175,62	108,27	19.132,81
Jefe de Tráfico de Segunda	963,84	175,62	108,27	17.755,99
Encargado General	1.041,87	175,62	108,27	18.926,42
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.009,76	175,62	108,27	18.444,74
Jefe de Taller	1.147,43	175,62	108,27	20.509,79
<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Oficial de Primera	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Oficial de Segunda	928,03	175,62	108,27	17.218,84
Auxiliar	894,99	175,62	108,27	16.723,21
Telefonista	871,96	175,62	108,27	16.377,81
<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>				
Encargado de Almacén	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Jefe de Equipo	928,03	175,62	108,27	17.218,84
Encargado de Garaje	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Conductor Mecánico	969,92	175,62	108,27	17.847,19
Conductor	930,73	175,62	108,27	17.259,33
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Capitonista	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Mozo Especializado Carretillero	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Mozo Especializado	906,67	175,62	108,27	16.898,46
Auxiliar Almacén-Basculero	894,94	175,62	108,27	16.722,53
Mozo	883,50	175,62	108,27	16.550,85
<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>				
Ordenanza	871,96	175,62	108,27	16.377,81
Guarda	860,03	175,62	108,27	16.198,82
Personal de Mantenimiento y Limpieza	871,96	175,62	108,27	16.377,81
Jefe de Equipo o de taller	1.024,34	175,62	108,27	18.663,54
Oficial de Primera de Oficinos	969,92	175,62	108,27	17.847,19
Oficial de Segunda de Oficinos	930,73	175,62	108,27	17.259,33
Mozo Especializado de Taller	906,67	175,62	108,27	16.898,46
Peón Ordinario	883,50	175,62	108,27	16.550,85

**\*El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

**TABLA SALARIAL AÑO 2022**

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>				
Jefe de Sección	1.060,91	176,49	108,81	19.228,47
Jefe de Negociado	1.014,81	176,49	108,81	18.536,96
Jefe de Tráfico de Primera	1.060,91	176,49	108,81	19.228,47
Jefe de Tráfico de Segunda	968,66	176,49	108,81	17.844,77
Encargado General	1.047,08	176,49	108,81	19.021,05
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.014,81	176,49	108,81	18.536,96
Jefe de Taller	1.153,16	176,49	108,81	20.612,34
<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
Oficial de Primera	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Oficial de Segunda	932,67	176,49	108,81	17.304,93
Auxiliar	899,46	176,49	108,81	16.806,82
Telefonista	876,32	176,49	108,81	16.459,70
<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>				
Encargado de Almacén	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Jefe de Equipo	932,67	176,49	108,81	17.304,93
Encargado de Garaje	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Conductor Mecánico	974,77	176,49	108,81	17.936,42
Conductor	935,38	176,49	108,81	17.345,63
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Capitonista	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Mozo Especializado Carretillero	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Mozo Especializado	911,20	176,49	108,81	16.982,95
Auxiliar Almacén-Basculero	899,42	176,49	108,81	16.806,14
Mozo	887,91	176,49	108,81	16.633,60
<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>				
Ordenanza	876,32	176,49	108,81	16.459,70
Guarda	864,33	176,49	108,81	16.279,81
Personal de Mantenimiento y Limpieza	876,32	176,49	108,81	16.459,70
Jefe de Equipo o de taller	1.029,47	176,49	108,81	18.756,86
Oficial de Primera de Oficios	974,77	176,49	108,81	17.936,42
Oficial de Segunda de Oficios	935,38	176,49	108,81	17.345,63
Mozo Especializado de Taller	911,20	176,49	108,81	16.982,95
Peón Ordinario	887,91	176,49	108,81	16.633,60

**\*El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

**PLUS DE KILOMETRAJE PARA LOS AÑOS 2019, 2020,  
2021 y 2022.**

La empresa para los conductores y conductores mecánicos abonará un complemento salarial denominado kilometraje, dicho plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según los registros de los discos diagrama del tacógrafo o tarjeta del conductor.

Recorridos en vacío: Los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirán las percepciones establecidas para los conductores en el 25 por 100.

<b>Plus kilometraje</b>	
<b>nacional</b>	<b>internacional</b>
0,032 €/km	0,045 €/km



**IMPORTE DIETAS AÑOS 2019, 2020, 2021 y 2022.**

<b>Concepto</b>	<b>Territorio Nacional</b>	<b>Territorio Extranjero</b>
Desayuno	3€	5 €
Comida	12 €	15 €
Cena	5 €	10 €
Cama	3€	5€



## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6681 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Fini Golosinas España, S.L.U.**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0090/2019; denominado FINI GOLOSINAS ESPAÑA, S.L.U.; código de convenio nº 30103562012015; ámbito Empresa; suscrito con fecha 11/07/2019 por la comisión negociadora.

**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, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

CONVENIO COLECTIVO FINI GOLOSINAS ESPAÑA, S.L.U.

#### Capítulo primero

#### Disposiciones generales

##### *Sección 1.ª – Objeto y ámbito de aplicación*

#### **Artículo 1.º- Ámbito personal, funcional y territorial.**

El Presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Fini Golosinas España, S.L.U., dedicada a la fabricación de golosinas, y sus trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Molina de Segura, km 385, Murcia.

En virtud de lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores Artículo 85, las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora, elegida de entre los miembros del Comité de Empresa, está formada por:

Comité de Empresa:

Ignacio Gómez Contreras

Javier Fabre Ibáñez

Jesús Lisón Pérez

Sergio Marín Marín

Francisco Roberto Rodríguez Soler

Antonio Mayor Vicente

Ramón Alarcón Lisón

Cristóbal Orcajada Orcajada

José Francisco Miñano Navarro

Enrique Parra López

Carmen Gómez Vicente

Félix Miñano Navarro

Justo Noguera Gómez

José Cardós Portaz

Asesores: Ángel Soler Madrid (CCOO)

La empresa Fini Golosinas España S.L.U. representada por:

Antonio Andrés Sánchez Bernal

Rosario María Rodríguez López

Rocío Rodríguez de Vera Beltrí

Asesor: Juan Antonio Gálvez

Las partes señalan asimismo que el texto es suscrito por los catorce miembros del Comité de Empresa.

Se aplicará de conformidad con la legislación laboral vigente, con preferencia a lo dispuesto en cualquier otro Convenio de igual o superior ámbito.

#### **Artículo 2.º- Ámbito temporal.**

La duración del presente convenio será de siete años, desde el 1 de Enero de 2017 al 31 de Diciembre de 2023, entrando en vigor a partir de 1 de enero de 2017 con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

#### **Artículo 3.º- Prórroga.**

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado tres meses antes de su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Se entregará por parte de la representación sindical o empresarial a la representación empresarial el anteproyecto, dentro de la primera decena de Noviembre, debiendo dar comienzo las negociaciones antes del 15 del mismo mes.

#### **Artículo 4.º- Norma supletoria.**

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria.

Así mismo, se estará a lo dispuesto en la Resolución de 9-05-96 de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba sustituir la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 por el Laudo Arbitral de 29-03-96 para las industrias de alimentación.

*Sección 2.ª- Garantías y Vinculación.*

**Artículo 5.º- Garantía personal.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas la empresa al entrar en vigor este Convenio, así como, los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

**Artículo 6.º- Absorción y Compensación.**

Las mejoras resultantes del presente Convenio, serán absorbibles y compensables con aquellas que pudieran establecerse por disposición legal, salvo cuando expresamente se pacte lo contrario.

**Artículo 7.º- Vinculación.**

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Paritaria deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

*Sección 3.ª - Comisión Paritaria.*

**Artículo 8.º- Comisión Paritaria. Constitución.**

Se constituye una Comisión de interpretación, mediación, negociación y vigilancia del Convenio, que estará compuesta por tres representantes legales de los trabajadores y tres de la representación empresarial, de entre los cuales, se designará un secretario. Dichos representantes serán los que designe cada parte, acompañados en su caso por los asesores que designen con un máximo de dos asesores.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.
- b) Evaluar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.
- d) Resolver todos los puntos que se señalan en el LAUDO para las Industrias de Alimentación, que puedan ser de mejor aplicación en nuestro sector.
- e) Resolver en relación a lo dispuesto en el artículo 48 del presente convenio.

Lo resuelto sobre alguno de los puntos será de aplicación si hay acuerdo entre las partes.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se convocarán con una antelación mínima de cuatro a siete días. Las citaciones deberán hacerse por escrito con acuse de recibo y dirigidas a las partes firmantes de este Convenio.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

Los acuerdos que se adopten quedarán reflejados en dicho Libro, tendrán carácter vinculante para ambas partes y se comunicarán a la Autoridad Laboral competente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el contenido íntegro del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

## **Capítulo segundo**

### **Ingresos, organización de trabajo**

#### *Sección 1.ª- Ingresos.*

#### **Artículo 9.º- Ingreso en las empresas.**

El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las normas legales de carácter general sobre colocación de trabajadores, pudiendo someter a los aspirantes a las pruebas que estimen oportunas.

#### **Artículo 10.- Contratación.**

Las empresas podrán solicitar al Servicio Regional de Empleo y Formación los trabajadores que precisen. Se comunicará a los Comités de Empresa la probable evolución de empleo en las mismas. Tendrán preferencia, en igualdad de condiciones, aquellos trabajadores que hubieran prestado anteriormente servicios en la misma y que no existan causas que justifiquen otro tipo de decisión, y en caso de existir les serán comunicadas a los representantes de los trabajadores, considerándose materia de carácter reservado a efectos de lo dispuesto en el punto 2 del Art. 65 del ET.

**Contratos Eventuales.-** Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, se podrán concertar durante el período máximo establecido normativamente, y en las siguientes condiciones:

a) Solo se podrá concertar este contrato, con trabajadores que ya hayan prestado sus servicios en la Empresa antes de los dos últimos años previos a la contratación eventual, salvo que no hubiera trabajadores con dichas condiciones, previa comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

b) El contrato podrá prorrogarse por una sola vez, sin que exceda de su duración máxima en el período de referencia.

c) A la finalización de este tipo especial de contrato eventual, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a un día de salario por mes de servicio, salvo cuando se transforme en indefinido.

d) El mismo trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad en más de tres ocasiones en el período de referencia de dieciséis meses.

Tanto las contrataciones eventuales limitadas al plazo establecido en el Art. 15 del ET como las anteriormente establecidas, se someten a las siguientes reglas:

a) Dadas las características del sector, se consideran actividades eventuales las correspondientes a la atención de pedidos del extranjero.

b) También se consideran actividades eventuales las que deban realizarse por trabajadores a tiempo parcial con las horas complementarias pactadas cuando éstos renuncien a ellas de acuerdo con el Art. 12.5.c) del ET.

Contratos de Obra o Servicio determinado.- A efectos de lo previsto en el Art. 15.1.º a) del ET, se consideran trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de las empresas, las siguientes:

- a) Atención de pedidos de productos no estocables.
- b) Atención de pedidos del extranjero.

Contrato para la Formación.- Las empresas afectadas por este Convenio que contraten trabajadores para la formación, tendrán que cumplir necesariamente con las disposiciones legales vigentes.

Contratos para el nivel de Ayudante, el máximo de contratos con este nivel no podrá superar el 30% del total de la plantilla, computado mensualmente.

#### **Artículo 11.- Contratos a tiempo parcial.**

Los contratos a tiempo parcial indefinidos se rigen por lo establecido en el Art. 12 del ET y por las siguientes reglas específicas:

1.º) Las horas complementarias no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias contratadas.

2.º) Las horas complementarias se distribuirán y realizarán de la forma siguiente:

a) Podrán distribuirse libremente durante el año y transferir al año siguiente las no disfrutadas.

b) Si el trabajador está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: durante la jornada ordinaria de trabajo si deben realizarse en el mismo día; el día anterior cuando deban realizarse en día de trabajo adicional.

c) Si el trabajador no está prestando servicios, las horas complementarias deberán notificarse con la siguiente antelación: veinticuatro horas, cuando se requiera trabajar un mínimo de cuarenta horas en los siete días siguientes; cuarenta y ocho horas cuando se requiera trabajar una o dos jornadas; setenta y dos horas cuando se requiera trabajar menos de una jornada de ocho horas.

#### **Artículo 12.- Período de prueba.**

Los periodos de prueba, teniendo en cuenta la clasificación profesional, serán como sigue:

- a) Quince días para el personal no cualificado.
- b) Dos meses para oficiales, técnicos y administrativos.
- c) Seis meses para titulados de grado medio o superior.

Sección 2.ª- Organización de Trabajo.

#### **Artículo 13.- Facultades de organización**

De acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Empresa la distribución de las tareas correspondientes a cada puesto, así como efectuar los cambios o modificaciones que estime convenientes para la mejor organización de los trabajadores.

Cuando el cambio de puesto de trabajo sea definitivo, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

La empresa vendrá obligada a dotar a sus trabajadores de los cursos de adaptación necesarios y suficientes cuando su puesto de trabajo habitual tenga modificaciones de carácter técnico o funcional.

Estos cursos se harán tanto antes como después de la o las modificaciones que se diesen en los procesos productivos.

Se incorpora como Anexo el acuerdo alcanzado en fecha 30 de marzo de 2011 en relación al estudio de niveles profesionales en la empresa.

La introducción de nuevos procesos productivos, maquinaria, tecnologías, etc., podrían motivar la necesidad de modificaciones al amparo de nuevos estudios de grupos y niveles profesionales

Los Grupos Profesionales y las Niveles Profesionales que se describen son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

#### GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN

##### **NIVELES:**

TÉCNICO JEFE

TÉCNICO

TÉCNICO AYUDANTE

ENCARGADO GENERAL

JEFE ADMINISTRATIVO

OFICIAL DE 1.ª ADMINISTRATIVO

OFICIAL DE 2.ª ADMINISTRATIVO

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

TELEFONISTA

JEFE DE VENTAS

VIAJANTE

REPARTIDOR

ALMACENERO

PORTERO

GUARDA

LIMPIADORA

#### GRUPO PROFESIONAL PRODUCCIÓN

##### **NIVELES**

ENCARGADO DE SECCIÓN

OFICIAL DE 1.ª DE PRODUCCIÓN

OFICIAL DE 2.ª DE PRODUCCIÓN

OFICIAL DE 3.ª DE PRODUCCIÓN

AYUDANTE

AYUDANTE MENOR DE 18 AÑOS

APRENDIZ MENOR DE 18 AÑOS

##### **Artículo 14.- Ascensos.**

Los puestos de Oficial primera se cubrirán, previa prueba de aptitud, tanto entre personal fijo de la empresa como ajeno. A iguales resultados en las pruebas practicadas, tendrá preferencia el personal con más antigüedad en la Sección. Los

trabajadores en formación, una vez superado el período de formación, pasarán a la categoría de Oficial segunda, si hubiera vacante, o Oficial tercera, en otro caso. Las vacantes a cubrir serán comunicadas a los representantes de los trabajadores con una semana de antelación.

La empresa notificará a los representantes de los trabajadores el resultado de las pruebas de aptitud que realicen los aspirantes.

Las vacantes que surjan en la empresa serán cubiertas por el siguiente orden a igualdad de resultados en las pruebas realizadas:

- a) Por el trabajador fijo de más antigüedad.
- b) Por el trabajador fijo a tiempo parcial de más antigüedad.
- c) Por el trabajador contratado con más antigüedad.

Las vacantes que pudiesen producirse por los trabajadores aspirantes, se cubrirán por el mismo procedimiento hasta quedar cubierta la vacante del trabajador fijo a tiempo parcial.

#### **Artículo 15.- Trabajos de superior e inferior nivel profesional.**

1) El trabajador que realice funciones de nivel profesional superior a las que corresponda a su nivel profesional, por un periodo superior a 6 meses durante un año, u 8 durante dos años, podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

2) Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción laboral.

3) Cuando se desempeñen funciones de nivel profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre el nivel profesional asignado y la función que efectivamente realice.

4) Si, por necesidades perentorias imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a nivel profesional inferior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### **Artículo 16.- Prendas de trabajo.**

La empresa vendrá obligada a dotar al personal de cuatro uniformes completos de trabajo de los cuales, dos serán de verano y dos de invierno. Su renovación será de un uniforme completo al año, alternando uno de verano y uno de invierno, entregando durante el mes de mayo el correspondiente a verano y durante el mes de octubre el correspondiente a invierno, salvo que algún uniforme o prenda excepcionalmente este muy deteriorada por el uso en cuyo caso se procederá a su renovación.

Será obligatorio para el trabajador el uso de las prendas de trabajo mientras permanezca en el centro de trabajo e igualmente le corresponderá su lavado y conservación.

La propiedad de los uniformes corresponde a la empresa la cual, para su reposición, podrá exigir la entrega de los usados.

Asimismo se facilitarán dos uniformes de trabajo, de invierno o verano según la fecha de su contratación, al personal contratado.

## Capítulo tercero

### Condiciones de trabajo

#### *Sección 1.ª - Jornada-Horarios.*

#### **Artículo 17.- Jornada de trabajo.**

La Jornada de Trabajo será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes, tanto para la jornada continuada como para la partida, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente, y un cómputo anual de 1.768 horas.

En todo caso se establece una distribución irregular de la jornada de 324 horas de la jornada anual, con los requisitos legalmente establecidos, pudiendo ser usadas para la prestación de servicios cualquier día de la semana (de lunes a domingo).

La prestación de servicios los fines de semana en los términos señalados en el párrafo anterior será en todo caso de carácter voluntario para los trabajadores y deberá preavisarse con 5 días de antelación.

Se considera trabajo de fin de semana el que comienza a partir de las 14 horas del sábado hasta las 22 horas del domingo. De las 324 horas indicadas anteriormente, sólo se podrá trabajar en trabajo de fin de semana -según lo establecido en este párrafo, entre las 14 horas del sábado y las 22 horas del domingo-, un máximo de 208 horas en jornada irregular.

Para el caso de prestar servicios en fin de semana (de acuerdo con la definición anterior) la empresa abonará un plus de fines de semana consistente en un 25% adicional sobre el importe de la hora ordinaria, produciéndose los descansos a lo largo del mes siguiente de la prestación del servicio.

Lo señalado en los párrafos anteriores no será de aplicación en ningún caso a aquellos trabajadores con la categoría de ayudantes en los que expresamente se fije en su contrato la prestación de servicios los fines de semana. Los contratos de prestación de servicios de lunes a domingo no podrán llegar a ser más del 7 por 100 de la plantilla media total del año natural anterior.

En la Jornada partida, si alguna de las partes supera las cinco horas, se tendrá derecho a quince minutos de descanso para el bocadillo, computándose este tiempo como realmente trabajado.

El descanso para el bocadillo en el régimen de jornada continuada se computará como de trabajo efectivo y su duración será de treinta minutos, estableciéndose el horario de disfrute de dicho descanso por la empresa previa consulta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que durante el periodo de vigencia de este Convenio la jornada se viese reducida legalmente, esta modificación será de aplicación automática en la misma proporción que a la jornada pactada en cómputo anual.

Anualmente y siempre durante el mes de Diciembre de cada año, la empresa elaborará previa consulta con los representantes de los trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas pactadas en Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

#### **Artículo 18.- Horarios.**

La fijación del horario de trabajo será negociado entre trabajadores y empresa de acuerdo con la legislación vigente.



*Sección 2.ª- Vacaciones***Artículo 19.- Duración.**

Se establece que el periodo de vacaciones anuales retribuidas, para todo el personal afectado por este Convenio, será de treinta días naturales.

El personal que ingrese en el curso del año, disfrutará antes de que termine la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre su ingreso y el treinta y uno de Diciembre.

De cesar antes del disfrute de las vacaciones, se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado. Si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados y no devengados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

**Artículo 20.- Período de disfrute.**

Las vacaciones se disfrutarán en los períodos siguientes:

Al menos veintidós días ininterrumpidos durante los meses de Julio y Agosto. El resto, de mutuo acuerdo, con preferencia en Navidad.

A pesar de lo anterior y para el caso de ser necesario, la empresa podrá establecer las vacaciones en tres turnos lo más cercano posible a los meses de julio y agosto. El primer turno de vacaciones deberá iniciarse en lunes.

Se programarán y anunciarán con la antelación prevista en la legislación vigente, y comenzarán siempre de lunes a jueves, ambos inclusive, excepto si es festivo.

**Artículo 21.- Retribución.**

La remuneración a percibir por el trabajador durante las vacaciones será la misma que si se encontrara en activo.

**Artículo 22.- Santa Patrona.**

Con motivo de la festividad de Ntra. Sra. de Montserrat, las empresas concederán el disfrute de cuatro días laborables dentro del año, en la fecha que lo estimen oportuno, de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, y que serán abonados a salario real. Estos días no minoran la jornada anual establecida.

*Sección 3.ª- Licencias***Artículo 23.- Licencias.**

## 1) Retribuidas

Solicitándolo con la mayor antelación posible, las empresas concederán a sus trabajadores permisos retribuidos con el salario real por alguno de los motivos siguientes, de acuerdo con las condiciones que se solicitan y durante los períodos que se indican:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 37, apartado 3-A del ET.

b) Cinco días naturales en los casos de muerte de cónyuge y familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento, o en cualquier otro caso excepcional, el plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de ocho días.

c) Hasta cinco días naturales en los casos de enfermedad grave de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. Se podrá ampliar dicho plazo en los mismos supuestos del apartado anterior.

d) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo. Este plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días cuando la madre deba permanecer interna en establecimiento sanitario.

e) Hasta dos días por traslado de domicilio habitual.

f) En lo no previsto en el presente Artículo se aplicará lo dispuesto en la legislación vigente.

## 2) No retribuidas

a) Hasta dos días por asuntos propios de la persona que trabaja. Esta licencia deberá ser avisada con una semana de antelación y a efectos económicos no será remunerada al trabajador que haga uso de ella. Si coincidieran dos o más trabajadores de la misma sección en la misma fecha de disfrute de esta licencia la empresa podrá denegarla por motivos justificados de funcionamiento de la empresa. En todo caso, el número de personas que trabajan que podrán disfrutar simultáneamente de esta licencia nunca podrá superar el 5% de la plantilla.

**Artículo 24.- Excedencias.**

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando.

Quando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos tendrá este derecho.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Una vez finalizado el periodo de excedencia solicitado su readmisión será inmediata.

A efectos de antigüedad, será computada hasta un máximo de 3 años en cada período.

b) Se concederá la excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses ni superior a cinco años, a aquellos trabajadores que lo soliciten, siempre que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa.

Esta excedencia terminará al cumplirse el plazo que se concedió y no se computará a efectos de antigüedad, siendo preciso para poder reintegrarse que el trabajador solicite su reingreso al menos con un mes de antelación.

Durante el tiempo que dure esta situación, el trabajador no podrá dedicarse a ninguna clase de trabajo en las actividades determinadas por este Convenio.

c) Las personas trabajadoras tendrán igualmente derecho a un periodo de excedencia máximo de 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad, etc., no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia puede estar limitada en caso de coincidencia en la misma sección y empresa de dos o más trabajadores. Cuando un trabajador se reincorpore tras haber disfrutado esta excedencia lo hará en las mismas condiciones y derechos anteriores a la fecha en que comenzó esta. La readmisión será inmediata previo aviso con 10 días de antelación.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso viniera disfrutando.

#### **Artículo 25.- Exámenes prenatales**

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del puesto de trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

### **Capítulo cuarto**

#### **Acción sindical**

#### **Artículo 26.- Derechos sindicales**

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente a un sindicato legalmente establecido en el territorio nacional. No se podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o no a un sindicato legal.

No podrá la empresa despedir ni sancionar a ningún trabajador por causas de su afiliación o actividad sindical legal.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención se ajustarán al crédito horario establecido por el art. 68e) del Estatuto de los Trabajadores y concordantes, salvo cinco miembros del Comité de Empresa que dispondrán de cinco horas mensuales adicionales, dentro del seno de este órgano se establecerá como se gestiona esta cuestión. Se pacta asimismo la creación de una bolsa de horas entre los miembros del Comité, pudiendo ser en cómputo anual.

#### **Artículo 27.- Reuniones e información sindical**

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato legal, a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información Sindical

fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de trabajo de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, y que será distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

**Artículo 28.- Tablón de anuncios.**

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 8.2 a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Artículo 29.- Cuota Sindical.**

Los empresarios procederán al descuento de la cuota sindical en nómina y a la correspondiente transferencia al sindicato del trabajador afiliado y previa solicitud de este.

**Artículo 30. - Delegados sindicales.**

Igualmente, en la empresa, al tener más de 250 trabajadores, los sindicatos que tengan más del 10% en el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán elegir sus respectivos Delegados Sindicales al amparo del título cuarto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## Capítulo quinto

### Remuneraciones

**Artículo 31.- Estructura de la remuneración.**

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

**Artículo 32.- Salario base.**

Los importes para cada una de los niveles profesionales son los que figuran en la tabla de salarios adjunta.

**Artículo 33.- Complementos salariales**

Complemento personal:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tiene consolidadas las cantidades que venía percibiendo en concepto de antigüedad hasta dicha fecha, como garantía personal.

2.º) Con valor 1 de Enero de 1999, todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tienen incrementado su complemento personal en un 5% del salario base de 1999.

Complemento de Compensación:

Todos los trabajadores fijos a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998, tienen consolidado con carácter personal un complemento por la cantidad que figura en la tabla de salarios del anexo.

Complemento de vinculación:

Este complemento retribuye la vinculación del personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial con la empresa en la forma siguiente:

1.º) Todo el personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial al 31 de Diciembre de 1998 que continúe prestando servicios en la empresa devengarán un primer complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación

de servicios desde el devengo del último trienio y un segundo complemento de vinculación a los tres años siguientes, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base más el complemento de compensación.

2.º) El personal fijo a tiempo completo y a tiempo parcial de nuevo ingreso devengará un complemento de vinculación a los tres años de efectiva prestación de servicios y un segundo complemento de vinculación a los seis años de efectiva prestación de servicios, en ambos casos a contar desde la fecha de adquisición de la condición de fijo, por importe cada uno de ellos del 5% del salario base.

Tanto el complemento personal como el complemento de vinculación se actualizarán anualmente de acuerdo con el salario base y complemento de compensación que corresponda percibir en cada momento.

En todo caso, la suma de las cantidades del complemento personal y del complemento de vinculación no podrá superar el 55% del salario base y complemento de compensación.

Complemento Ayudante Cualificado.

Se establece un complemento salarial, a partir de la publicación del presente convenio, por importe de 175 euros brutos mensual (multiplicado por el número de pagas vigente cada año en el convenio y que se cobrará prorrateado en 12 pagas), a abonar a aquellos trabajadores con la categoría de Ayudantes y que realicen actividades con experiencia acreditada, y con una especial cualificación y desarrollo de su actividad que será determinada por la empresa en todo caso.

Los trabajadores que perciban este complemento formándose en los puestos recogidos en el estudio de categorías como oficial 1.ª-2.ª, lo percibirán por un tiempo máximo de 1 año, tras el que pasarán a la categoría de oficial de 3.ª

Los trabajadores que perciban este complemento formándose en los puestos recogidos en el estudio de categorías como oficial 2.ª-3.ª, lo percibirán por un tiempo máximo de 2 años, tras los que pasarán a la categoría de oficial de 3.ª

El total máximo de la plantilla con este complemento no podrá ser superior al 10 por 100 de la plantilla media total del año natural anterior.

#### **Artículo 34.- Complemento puesto de trabajo.**

Complemento de nocturnidad.

En los trabajos realizados entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlos por la rotación natural de turnos, se percibirá un complemento de nocturnidad del 25%.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

Para los años 2017, 2018 y 2019:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15}{1.760 \text{ horas}}$$

Para el año 2019 (tras la publicación del convenio):

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15,25}{1.760 \text{ horas}}$$

Para los años 2020:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{c. Vinculación} + \text{c. Ayudante cualificado}) \times 15,50}{1.760 \text{ horas}}$$

Para los años 2021:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 15,75

---

1.760 horas

Para los años 2022 y siguientes:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 16

---

1.760 horas

Se exceptúa del percibo de este plus a aquellos trabajadores que realizan trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (guardia, vigilante, etcétera).

Este turno de trabajo tendrá un descanso de 30 minutos.

Complemento VS

En los trabajos realizados entre las 22:00 del viernes y las 14:00 del sábado, siempre que durante la semana se haya trabajado la totalidad del turno ordinario (40 horas), se percibirá un complemento del 15%. El trabajo realizado en el periodo indicado deberá preavisarse 5 días antes.

Este complemento no se satisfará si la hora de trabajo se considera hora extraordinaria.

La base de cálculo sobre la que se aplica el referido porcentaje se obtendrá con la siguiente fórmula:

Para los años 2017, 2018 y 2019:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 15

---

1.760 horas

Para el año 2019 (tras la publicación del convenio):

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 15,25

---

1.760 horas

Para los años 2020:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 15,50

---

1.760 horas

Para los años 2021:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 15,75

---

1.760 horas

Para los años 2022 y siguientes:

(Salario base + C. Personal + C. Compensación + C. Vinculación+ C. ayudante cualificado) x 16

---

1.760 horas

Lo señalado en los párrafos anteriores no será de aplicación en ningún caso a aquellos trabajadores en los que expresamente se fije en su contrato la prestación de servicios los fines de semana.

Este complemento entrará en vigor a partir de la publicación del presente convenio.

**Artículo 35.- Pagas extraordinarias.**

Por tal concepto se percibirá lo siguiente:

1) Dos pagas extraordinarias: una en Junio y otra en Navidad. Por tal concepto se percibirá una cantidad igual a un mes de salario base, incrementándole los complementos personal, de compensación, de ayudante cualificado y de vinculación que correspondan. La paga de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre.

2) Una tercera paga extraordinaria, en la misma cuantía y conceptos que las de Junio y Navidad, que será abonada el 50% en la nómina de Marzo y el 50% restante en la nómina de Septiembre.

3) Se acuerda, como incremento salarial para el año 2019, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de septiembre.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2020, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de septiembre.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2021, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de marzo.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2022, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de marzo.

Las pagas señaladas en el punto 3) seguirán devengándose en la cuantía señalada en los años posteriores a los indicados, igual que las indicadas en los puntos 1) y 2).

3) El personal que ingrese o cese durante el año percibirá dichas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Los trabajadores con nivel de Ayudante (Grupo Profesional de Producción) y que no perciban el "Complemento Ayudante Cualificado" percibirán todas las pagas extraordinarias prorrateadas en 12 mensualidades.

**Artículo 36.- Ayudas sociales**

1) Ayuda escolar. Se percibirá en la cuantía de 121,11 € por año e hijo, desde guardería hasta universidad, ambas inclusive, y siempre que se justifique la situación académica y dependa económicamente. Esta gratificación se hará efectiva en el mes de Septiembre de cada año.

Los trabajadores del sector también tendrán derecho a la ayuda escolar, cuando estén estudiando y cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el curso que realicen, sea un curso oficial del Ministerio de Educación y Ciencia.

b) En cursos inferiores a universidad se le abonará esta cantidad una sola vez por curso.

c) Cuando se realicen cursos de universidad esta cantidad se abonará por matrícula.

d) Deberán de acreditar en qué curso y centro realizan los estudios.

2) Se establece como ayuda especial la cantidad de 121,11 € mensuales por hijo minusválido.

#### **Artículo 37.- Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias que se realicen de lunes a viernes no tendrán incremento sobre la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que se realicen en fin de semana y festivos tendrán un incremento del 15% sobre el valor de la hora ordinaria.

La base de cálculo sobre la que se aplican los referidos porcentajes se obtendrá con la siguiente fórmula:

Para los años 2017, 2018 y 2019:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15}{1.760 \text{ horas}}$$

Para el año 2019 (tras la publicación del convenio):

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15,25}{1.760 \text{ horas}}$$

Para los años 2020:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15,50}{1.760 \text{ horas}}$$

Para los años 2021:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 15,75}{1.760 \text{ horas}}$$

Para los años 2022 y siguientes:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{C. Personal} + \text{C. Compensación} + \text{C. Vinculación} + \text{C. ayudante cualificado}) \times 16}{1.760 \text{ horas}}$$

En ningún caso será acumulable la percepción de la hora extraordinaria en fin de semana con el percibo del Complemento fin de semana o del Complemento VS.

#### **Artículo 38.- Complemento por I.T.**

En el supuesto de I.T. por enfermedad común, accidente de trabajo y accidente no laboral la empresa abonará al trabajador un complemento hasta el cien por cien de su salario actualizado.

La empresa podrá crear la Comisión de Control de Ausencias en la que tendrán voz y voto los representantes legales de los trabajadores.

Las ausencias por enfermedad deberán estar justificadas por baja médica. Dicha baja podrá ser sustituida, en los casos de los 2 primeros días, por el parte de consulta y hospitalización.

Para los casos de visita médica el tiempo máximo será:

a) En la propia localidad donde se encuentre domiciliada la empresa: desde una hora antes de la citación para la visita y hasta media hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.



b) En localidad distinta: desde una hora y media antes de la citación para la visita y hasta una hora después de haber finalizado ésta, debiendo aportarse el correspondiente justificante expedido por el facultativo o personal autorizado del Centro de Salud.

#### **Artículo 39.- Seguro de accidentes.**

La empresa suscribirá una póliza de seguro que cubra el riesgo de accidente que produzca la muerte o la incapacidad total permanente y por un importe de 32.273,59 €; así como unas prestaciones porcentuales de dicha cantidad, para los casos que se prevé en las condiciones generales de las pólizas de accidentes individuales por incapacidades permanentes parciales. Cubrirán el riesgo durante las 24 horas del día y se aceptarán las condiciones exclusorias que impongan las compañías aseguradoras en las condiciones generales.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará la cantidad de 2.100 €, cantidad que también podrá ser asegurada.

Las cantidades mencionadas en este Artículo tienen efectos desde el mes siguiente a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, manteniéndose en vigor hasta esa fecha las cantidades correspondientes al año anterior.

#### **Artículo 40.- Derechos formativos.**

La formación profesional será en igualdad de condiciones para todos los trabajadores/as. Serán de aplicación en el sector cuantas disposiciones legales en materia de formación le afecten, así como los acuerdos que a nivel de confederaciones sean suscritos por sindicatos y empresarios con carácter de aplicación general.

La Comisión Paritaria, de común acuerdo, decidirá el desarrollo y aplicación de las materias de formación en el trabajo para la empresa.

#### **Artículo 41.- Cobertura de bajas definitivas.**

En el caso de que proceda cubrir las bajas definitivas, estas se cubrirán en idénticas condiciones a las reflejadas en el Artículo 15, último apartado. Una vez agotado el procedimiento, se haría como está reflejado en Artículo 11 de este Convenio.

#### **Artículo 42.- Incrementos salariales.**

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2017, el 1 por ciento sobre salario base, complemento personal, complemento de compensación y complemento de vinculación.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2018, el 1 por ciento sobre salario base, complemento personal, complemento de compensación y complemento de vinculación.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2019, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de septiembre.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2020, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de septiembre.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2021, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de marzo.

Se acuerda, como incremento salarial para el año 2022, el establecimiento de una paga extraordinaria adicional a las ya establecidas consistente en el 25% de la cuantía y conceptos que la de Junio y que será abonada en el mes de marzo.

Se acuerda que en el 2023 no habrá incremento salarial alguno, siendo aplicables las mismas tablas que en el ejercicio 2022.

Se adjuntan como anexo las tablas salariales de los años 2017 a 2023 aplicables.

En tanto en cuanto no se alcance acuerdo para los años siguientes se procederá al abono del incremento del IPC real del año que se trate y con el límite del 1% en todo caso. Estas revisiones se realizan en enero del año siguiente cuando se conozca el IPC real.

## Capítulo sexto

### Fomento de estabilidad en el empleo

#### Artículo 43.- Empleo fijo.

1.º) La empresa se compromete a consolidar, la fijeza del 70% de la plantilla, en cómputo de jornadas completas de la media de plantilla de los cinco últimos años. Se calculará dividiendo el número de días cotizados en dicho período entre 1.776 horas.

2.º) Para el cumplimiento de lo anteriormente expuesto se tendrán en cuenta los criterios establecidos en los arts. 10 y 14.

3.º) Durante la vigencia del presente Convenio la transformación de contratos temporales en indefinidos podrá realizarse mediante los contratos establecidos en la legislación vigente para el fomento de la contratación indefinida de cualquier tipo.

4.º) De acuerdo con lo establecido en el Art. 85 del ET, si se producen las causas previstas en los Artículos 47,51 y 52 c) del ET, se suspenderán o extinguirán en primer lugar, los nuevos contratos.

#### Artículo 44.- Criterios para la realización de contratos fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

1.º) La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores las previsiones y fechas de incorporación de trabajadores a contratar como fijos a tiempo completo y a tiempo parcial.

El Comité de Empresa podrá emitir informe acerca de los puestos a cubrir por secciones, puestos de trabajo, etc., y proponer listas de trabajadores para ser contratados como fijos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Finalizada la selección por parte de la empresa, lo notificará a los representantes de los trabajadores antes de formalizar la contratación.

2.º) El 10% de los contratos necesarios para llegar al 70% de fijeza en las plantillas serán elegidos por libre designación, por la empresa.

3.º) El 90% restante deberán ser contratados entre trabajadores que reúnan las siguientes condiciones:

- El 36%, con trabajadores que hayan cotizado más de 720 días en la empresa en los últimos cinco años.

- El 54% con trabajadores que hayan cotizado un mínimo de 360 días en la empresa en los últimos cinco años.

4.º) Los criterios antes mencionados no son aplicables a puestos de trabajo que no sean de producción ni a encargados de sección.

## Capítulo séptimo

### Derecho a la protección frente a riesgos laborales

#### Artículo 45.- Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

#### Principios de la acción preventiva

El empresario, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, elección de los equipos y métodos de trabajo y producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

#### Obligaciones de las personas trabajadoras

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe 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.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, están obligados a:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (faltas y sanciones de los trabajadores)

#### **Artículo 46.- El comité de seguridad y salud**

El comité de seguridad y salud se constituirá y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz pero sin voto.

Las competencias del comité de salud laboral son:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes

Las facultades del comité de salud laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

## Capítulo octavo

### No discriminación

#### Artículo 47.- No discriminación

De conformidad con lo establecido por la Legislación vigente, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, o cualquier norma que la sustituya, modifique o amplía, esta mercantil esta obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre hombre y mujeres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Será la comisión paritaria del convenio, la encargada cuando corresponda de elaborar los planes igualdad y especialmente la encargada de vigilar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, credo o religión, embarazo, etc, y en todo tipo de materias.

## Capítulo noveno

### No aplicación régimen salarial

#### Artículo 48.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este convenio, tendrá un tratamiento excepcional cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria, a los representantes de los trabajadores que acredite la mencionada situación.

En un plazo de 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la comisión paritaria lo remitirá, al órgano de solución extrajudicial de conflictos competente, que resolverá todos los casos en que exista desacuerdo.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente el correspondiente sigilo profesional.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

### **Disposiciones adicionales**

**Primera.-** Durante la vigencia del presente Convenio, las contrataciones temporales a través de ETT se efectuarán de acuerdo con las siguientes condiciones:

1.º) Las contrataciones eventuales de personal de producción, excepto encargados, no podrán superar la duración de 45 días en un período de seis meses, ni exceder del 10% de la plantilla total de las empresas.

2.º) Para el resto de personal, se podrá contratar trabajadores temporales con ETT libremente, excepto para interinos de duración previsible superior a 15 días.

3.º) Las limitaciones establecidas en los dos párrafos anteriores podrán modificarse libremente mediante acuerdos de empresa con sus representantes legales de los trabajadores.

4.º) En todo caso, los trabajadores contratados a través de ETT tendrán derecho al 100% del salario regulado en el presente Convenio.

Si la presente disposición adicional fuera declarada nula, total o parcialmente, dicha nulidad no afectará a la validez del presente Convenio.

## TABLA SALARIAL AÑO 2017

	SALARIO BASE	VINCULACION	P.EXTRAS	15º PAGA	COMPENSACION	PERSONAL
TECNICO JEFE	1677,98	83,90	1677,98	1677,98	84,87	88,14
TECNICO	1507,06	75,36	1507,06	1507,06	76,22	79,16
TECNICO AYUDANTE	1445,70	72,29	1445,70	1445,70	73,11	75,94
PRACTICANTE	1300,54	65,02	1300,54	1300,54	65,78	68,32
ENCARGADO GENERAL	1495,33	74,77	1495,33	1495,33	75,46	78,54
JEFE DE VENTAS	1540,92	77,04	1540,92	1540,92	77,94	80,94
VIAJANTE	1397,57	69,88	1397,57	1397,57	70,69	73,42
AUXILIAR PREVENTA	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
JEFE ADMINISTRATIVO	1575,98	78,80	1575,98	1575,98	79,71	82,78
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1432,31	71,62	1432,31	1432,31	72,46	75,23
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1323,48	66,18	1323,48	1323,48	66,93	69,52
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
TELEFONISTA	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
ASPIRANTE 16-17 AÑOS	889,88	44,49	889,88	889,88	45,01	46,74
REPARTIDOR	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
ALMACENERO	1323,48	66,18	1323,48	1323,48	66,93	69,52
PORTERO	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
GUARDA	1290,56	64,53	1290,56	1290,56	65,28	67,79
LIMPIADORA	1279,77	63,98	1279,77	1279,77	64,73	67,23
ENCARGADO DE SECCION	1442,40	72,12	1442,40	1442,40	72,95	75,77
OFICIAL 1ª PRODUCCION	1413,46	70,41	1413,46	1413,46	71,22	73,96
OFICIAL 2ª PRODUCCION	1328,19	66,18	1328,19	1328,19	66,93	69,52
OFICIAL 3ª PRODUCCION	1294,60	64,53	1294,60	1294,60	65,28	67,79
AYUDANTE (*)	909,00	45,45	909,00	909,00	46,36	48,18
AYUDANTE MENOR 16 AÑOS	889,88	44,49	889,88	889,88	45,01	46,74
APRENDIZ 16-17 AÑOS	889,88	44,49	889,88	889,88	45,01	46,74

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.136,25 euros mensuales

Ayudas sociales asciende a 121,11 euros

Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2017 a 32.596,33 euros.

## TABLA SALARIAL AÑO 2018

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA	15º PAGA	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	1.694,76 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	1.522,13 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	1.460,16 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	1.313,54 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	1.510,27 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	1.556,33 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	1.411,55 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	1.303,46 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	1.591,74 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.466,63 €	1.466,63 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	1.292,57 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	1.456,82 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	1.427,59 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	1.341,47 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	1.307,54 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	918,09 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.147,61 euros mensuales  
Ayudas sociales asciende a 122,32 euros  
Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2018 a 32.922,29 euros.



**TABLA SALARIAL AÑO 2019 (desde la entrada en vigor del Convenio)**

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA (JUNIO Y DICIEMBRE)	PAGA EXTRA (MARZO)	PAGA EXTRA (SEPTIEMBRE)	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	847,38 €	1.271,07 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	761,07 €	1.141,60 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	730,08 €	1.095,12 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	656,77 €	985,16 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	755,14 €	1.132,70 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	778,17 €	1.167,25 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	705,78 €	1.058,66 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	651,73 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	795,87 €	1.193,81 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.466,63 €	733,32 €	1.099,97 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	668,36 €	1.002,53 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	674,09 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	668,36 €	1.002,53 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	977,60 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	646,29 €	969,43 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	728,41 €	1.092,62 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	713,80 €	1.070,69 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	670,74 €	1.006,10 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	653,77 €	980,66 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	459,05 €	688,57 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	674,09 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	674,09 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.166,73 euros mensuales

Ayudas sociales asciende a 122,32 euros

Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2019 a 32.922,29 euros.

## TABLA SALARIAL AÑO 2020

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA (JUNIO Y DICIEMBRE)	PAGA EXTRA (MARZO)	PAGA EXTRA (SEPTIEMBRE)	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	847,38 €	1.694,76 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	761,07 €	1.522,13 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	730,08 €	1.460,16 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	656,77 €	1.313,54 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	755,14 €	1.510,27 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	778,17 €	1.556,33 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	705,78 €	1.411,55 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	651,73 €	1.303,46 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	795,87 €	1.591,74 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.466,63 €	733,32 €	1.466,63 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	668,36 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	668,36 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	651,74 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	646,29 €	1.292,57 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	728,41 €	1.456,82 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	713,80 €	1.427,59 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	670,74 €	1.341,47 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	653,77 €	1.307,54 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	459,05 €	918,09 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	449,39 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.185,86 euros mensuales

Ayudas sociales asciende a 122,32 euros

Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2020 a 32.922,29 euros.

## TABLA SALARIAL AÑO 2021

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA (JUNIO Y DICIEMBRE)	PAGA EXTRA (MARZO)	PAGA EXTRA (SEPTIEMBRE)	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	1.271,07 €	1.694,76 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	1.141,60 €	1.522,13 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	1.095,12 €	1.460,16 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	985,16 €	1.313,54 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	1.132,70 €	1.510,27 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	1.167,25 €	1.556,33 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	1.058,66 €	1.411,55 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	977,60 €	1.303,46 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	1.193,81 €	1.591,74 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.466,63 €	1.099,97 €	1.466,63 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.002,53 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	977,60 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	977,60 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	674,09 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	977,60 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.002,53 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	977,60 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	977,60 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	969,43 €	1.292,57 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	1.092,62 €	1.456,82 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	1.070,69 €	1.427,59 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	1.006,10 €	1.341,47 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	980,66 €	1.307,54 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	688,57 €	918,09 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	674,09 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	674,09 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.204,99 euros mensuales  
Ayudas sociales asciende a 122,32 euros  
Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2021 a 32.922,29 euros.

## TABLA SALARIAL 2022

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA (JUNIO Y DICIEMBRE)	PAGA EXTRA (MARZO)	PAGA EXTRA (SEPTIEMBRE)	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	1.694,76 €	1.694,76 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	1.522,13 €	1.522,13 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	1.460,16 €	1.460,16 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	1.313,54 €	1.313,54 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	1.510,27 €	1.510,27 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	1.556,33 €	1.556,33 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	1.411,55 €	1.411,55 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	1.303,46 €	1.303,46 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	1.591,74 €	1.591,74 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.446,63 €	1.446,63 €	1.446,63 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	1.292,57 €	1.292,57 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	1.456,82 €	1.456,82 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	1.427,59 €	1.427,59 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	1.341,47 €	1.341,47 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	1.307,54 €	1.307,54 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	918,09 €	918,09 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.224,12 euros mensuales  
Ayudas sociales asciende a 122,32 euros  
Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2022 a 32.922,29 euros.

## TABLA SALARIAL 2023

	SALARIO BASE	VINCULACIÓN	PAGA EXTRA (JUNIO Y DICIEMBRE)	PAGA EXTRA (MARZO)	PAGA EXTRA (SEPTIEMBRE)	COMPENSACIÓN	PERSONAL
Técnico jefe	1.694,76 €	84,74 €	1.694,76 €	1.694,76 €	1.694,76 €	85,72 €	89,03 €
Técnico	1.522,13 €	76,11 €	1.522,13 €	1.522,13 €	1.522,13 €	76,99 €	79,96 €
Técnico ayudante	1.460,16 €	73,00 €	1.460,16 €	1.460,16 €	1.460,16 €	73,85 €	76,70 €
Practicante	1.313,54 €	65,68 €	1.313,54 €	1.313,54 €	1.313,54 €	66,44 €	69,00 €
Encargado general	1.510,27 €	75,51 €	1.510,27 €	1.510,27 €	1.510,27 €	76,21 €	79,32 €
Jefe ventas	1.556,33 €	77,82 €	1.556,33 €	1.556,33 €	1.556,33 €	78,72 €	81,75 €
Viajante	1.411,55 €	70,58 €	1.411,55 €	1.411,55 €	1.411,55 €	71,40 €	74,15 €
Auxiliar preventa	1.303,46 €	65,17 €	1.303,46 €	1.303,46 €	1.303,46 €	65,93 €	68,47 €
Jefe administrativo	1.591,74 €	79,59 €	1.591,74 €	1.591,74 €	1.591,74 €	80,51 €	83,61 €
Oficial 1ª administrativo	1.446,63 €	72,33 €	1.446,63 €	1.446,63 €	1.446,63 €	73,18 €	75,99 €
Oficial 2ª administrativo	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Auxiliar administrativo	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Telefonista	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Aspirante 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Repartidor	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Almacenero	1.336,71 €	66,83 €	1.336,71 €	1.336,71 €	1.336,71 €	67,60 €	70,21 €
Portero	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Guarda	1.303,47 €	65,17 €	1.303,47 €	1.303,47 €	1.303,47 €	65,93 €	68,47 €
Limpiadora	1.292,57 €	64,62 €	1.292,57 €	1.292,57 €	1.292,57 €	65,38 €	67,90 €
Encargado sección	1.456,82 €	72,84 €	1.456,82 €	1.456,82 €	1.456,82 €	73,68 €	76,53 €
Oficial 1ª producción	1.427,59 €	71,38 €	1.427,59 €	1.427,59 €	1.427,59 €	71,93 €	74,70 €
Oficial 2ª producción	1.341,47 €	67,07 €	1.341,47 €	1.341,47 €	1.341,47 €	67,60 €	70,21 €
Oficial 3ª producción	1.307,54 €	65,38 €	1.307,54 €	1.307,54 €	1.307,54 €	65,93 €	68,47 €
Ayudante	918,09 €	45,90 €	918,09 €	918,09 €	918,09 €	46,82 €	48,66 €
Ayudante menor 18 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €
Aprendiz 16-17 años	898,78 €	44,93 €	898,78 €	898,78 €	898,78 €	45,46 €	47,21 €

(\*) El salario de ayudante se abonará prorrateado en 12 pagas, resultando 1.224,12 euros mensuales  
Ayudas sociales asciende a 122,32 euros  
Seguro de accidentes, el importe de la póliza de accidente se eleva en 2023 a 32.922,29 euros.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6682 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Limpieza Edificios y Locales.**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0089/2019; denominado Limpieza Edificios y Locales; código de convenio n.º 30000915011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 24/07/2019 por la comisión negociadora.

**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, 10 de octubre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 09/09/2019), Caridad de la Hera Orts.

## Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia. Años 2019–2022

### Partes firmantes

Las partes firmantes del presente Convenio, de una parte, Federación de Construcción y Servicios de CCOO y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT como representación laboral, y, de otra parte, Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL y la Asociación de Limpiezas de Edificios y Locales de la Región de Murcia ALEL como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

#### En representación de ASPEL.

Agustín Fernández Martínez  
Francisco José Serrano Moreno  
Florencio Sánchez Martínez  
Pedro Morales Belchí  
José Soler Sandoval  
Francisco Romero Velázquez  
Asesor: Manuel Lago Andrés

#### En representación de FCS-CCOO.

Encarnación Lopez Muñoz  
Susana Alburquerque Espinosa  
Ana García Nicolás  
Gregoria Cárdenas Guillén  
Dolores Santana Rodríguez  
Amor González Martínez  
Rosa Macanás Rubira  
Asesor:  
Jose Cánovas Martínez  
Juan Fernández Bernal

#### En representación de ALEL.

Manuel Sánchez Juárez  
Juan Antonio Sánchez Mata

Asesor:

Antonio Godoy-Nin de Cardona Martínez

#### En representación de FESMC-UGT.

Francisco José Galiana Ramón  
José Ramón Hernández Vera  
Juan Carlos Aguilar Mompeán  
M.<sup>a</sup> Rosario Jiménez Ballesta  
Asesora:  
Julia Mirete Martínez

## Capítulo I

### Condiciones generales

#### Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas que realizan su actividad en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sea cual fuere su domicilio social.

#### Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de obligado cumplimiento a todas entidades que se dediquen a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas (ETT, UTE, CEE, S.L., S.A., Cooperativas, etc.) y aunque la misma no sea su objeto social principal.

Las actividades que integran el campo de aplicación del presente Convenio son, a título enunciativo y no exhaustivo, la actividad de limpieza e higienización de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicos o privados, industrias, elementos de transporte (terrestre, aéreo, marítimo y fluvial), máquinas, espacios e instalaciones, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc.

En todo caso se estará en lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia en cada momento.

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as cuya actividad esté incluida en la limpieza de edificios y locales dentro la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, tal como queda señalado en el artículo anterior.

### **Artículo 3. Ámbito temporal.**

La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2019 y finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

### **Artículo 4. Denuncia y prórroga.**

El presente Convenio se prorrogará tácitamente por periodos anuales, si no media denuncia formal de cualquiera de las partes firmantes de este convenio, con antelación de dos meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga, aplicándose en este caso y hasta que sean sustituidos legalmente mediante negociación colectiva automáticamente el IPC real nacional del año anterior.

## **Capítulo II**

### **Jornadas, suplencias y descansos**

**Artículo 5. Jornada y Horas complementarias.** La jornada laboral será de 1.761,5 horas anuales de trabajo efectivo, lo que equivale a 39 horas semanales de trabajo efectivo. En el año 2022 la jornada laboral será de 1755,00 horas anuales de trabajo efectivo.

Se establece un descanso de treinta minutos diarios dentro del cómputo de la jornada continuada, que se considerará como efectivamente de trabajo, este descanso será proporcional para los contratos existentes a partir de media jornada semanal en adelante.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, no obstante los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial que realicen horas complementarias por necesidades del servicio, estas horas, se les abonaran en la cuantía que resulte de aplicar la retribución anual de cada categoría profesional recogido en las tablas salariales, dividido por la jornada anual efectiva de trabajo de 1761\*5 horas. No pudiendo superar el 30% de la jornada establecida en el contrato.

La realización de estas horas complementarias no podrá superar la jornada semanal de 39 horas.

El valor de la hora ordinaria de trabajo se calcula de la siguiente forma:

Ejemplo: S. bruto anual de categoría: x Jornada anual efectiva= € hora

$$\text{Salario bruto/hora} = \frac{\text{Salario bruto anual en cada categoría}}{1.716, \text{ horas anuales}} = \text{Euros/hora}$$

En el año 2022 es la misma formula si bien se dividirá entre 1755,00 horas anuales.

Los turnos de trabajo serán rotativos, salvo que los trabajadores/as estén de acuerdo con los turnos fijos.

Horas complementarias. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



## **Artículo 6. Vacaciones**

Todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas al salario base, antigüedad consolidada, plus de permanencia y plus de asistencia. En el caso de que el trabajador viniese cobrando de forma habitual algún otro plus salarial este también tendrá que ser retribuido en vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de empresa o Delegados/as de personal y la Dirección de la empresa dentro del primer trimestre del año natural.

La duración de las vacaciones será de 27 días laborales de lunes a sábado, al menos 19 días serán ininterrumpidos y se disfrutarán preferentemente en verano. La retribución que corresponda a las vacaciones las empresas las harán efectivas a sus trabajadores/as el día anterior al inicio del disfrute de las mismas, caso de no poder ser así los trabajadores/as percibirán en concepto de anticipo la cantidad económica equivalente a los días que vayan a disfrutar.

## **Artículo 7. Licencias.**

### **7.1. Permisos retribuidos.**

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar licencias retribuidas en los siguientes casos:

- a) Por matrimonio, dieciséis días naturales.
- b) Por alumbramiento de hija o nuera, dos días laborales si es en la misma localidad y 5 días si se produjera fuera de la localidad.
- c) Por muerte del cónyuge, ascendientes o descendientes directos, tres días laborables; suegros/as, hermanos/as o hermanos/as políticos, dos días laborables, y cinco días laborables en la misma circunstancia que en el apartado anterior, en relación con producirse el hecho dentro o fuera de la localidad.
- d) Por enfermedad grave o internamiento hospitalario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días laborables si es en la misma provincia y seis días laborables si tuviera que trasladarse a otra provincia. Esta licencia podrá ser disfrutada, previa comunicación a la empresa, dentro de los quince días del hecho causante de forma continuada o alterna, siempre y cuando su disfrute no coincida con vacaciones o puentes.
- e) Para el cumplimiento de deberes públicos, el tiempo necesario, previa justificación.
- f) Para exámenes el tiempo necesario, previo aviso y posterior justificación.
- g) Para el traslado de vivienda, dos días naturales.
- h) Por matrimonio de hijos/as o hermanos/as, un día.
- i) Los trabajadores/as tendrán derecho a una hora diaria de descanso en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destinen a la lactancia de su hijo/a menor de nueve meses. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en una hora, con la misma finalidad.
- j) Para la visita al médico y/ o médico especialista del servicio público de salud, para; análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir el propio trabajador/a, así como la visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador/a disfrutará de permiso retribuido.

En los casos del parrafo anterior donde el trabajador asista a centros privados donde se hayan practicado pruebas o intervenciones derivadas desde el servicio público de salud también disfrutarán de permiso retribuido.

Deberá justificar en todo caso a la empresa, la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

k) Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta 2.º grado dos días.

l) Por fallecimiento de tío carnal o sobrino 1 día natural.

Lo no regulado en los apartados anteriores, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, el presente artículo será extensible a las parejas de hecho siempre y cuando conste dicha situación en el registro oficial correspondiente de parejas de hecho.

Todas las situaciones contempladas en el presente artículo deberán ser justificadas, en todo caso, ante el representante de la empresa en el centro de trabajo.

### **7.2. Permisos retribuido especial.**

Se dispondrá 12 asusencias justificadas al trabajo al año y por el tiempo indispensable para acompañar al médico a los hijos/as menores de 14 años o familiares con incapacidad. Para hacer uso de este permiso la trabajadora o el trabajador deberá preavisar de su ausencia con antelación suficiente y justificar dicha ausencia con la hora de entrada y salida al médico. Tendrán el mismo derecho quienes precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta le 2.º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de incapacidad, edad, accidentes o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

GRADOS	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
1.º GRADO	Padres e hijos del trabajador	Cónyuge y suegros
2.º GRADO	Abuelos, nietos y heramos del trabajador	Abuelos y hermanos del cónyuge

### **7.3. Día de libre disposición.**

Avisando con una semana de antelación, todos los trabajadores del sector podrán faltar o asusentarse del trabajo con derecho a remuneración un día laboral, no pudiéndose acumular a más del 10% de la plantilla, dicho día de libre disposición entrará en vigor para el año 2022.

### **Artículo 8. Permiso para cuidado de menores afectados por cancer y otras enfermedades graves.**

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. El trabajador o trabajadora de mutuo acuerdo con la Empresa podrá sustituir este derecho por una acumulación en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### **Artículo 9. Excedencias.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

##### **9.1. Excedencia forzosa.**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su duración. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical de carácter provincial o estatal que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado por escrito dentro del mes siguiente al cese de dicho cargo.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Asimismo se especifica expresamente que la excedencia por lactancia se considerará forzosa.

##### **9.2. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria con derecho a ella, siempre que reúnan y cumplan las siguientes condiciones:

Hacer la solicitud con dos meses de antelación a la iniciación de la misma, tener acreditado un año de antigüedad en la empresa y que el período de excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. La solicitud de reingreso, que será obligatoria para las empresas, se comunicará por escrito y con preaviso de dos meses al vencimiento y las condiciones del mismo serán iguales a las que el trabajador tenía en el momento del inicio del disfrute del período de excedencia.

El trabajador/a excedente voluntario tendrá derecho a reserva de puesto durante los tres primeros años, pasando a un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en las empresas, a partir del segundo año.

##### **9.3. Excedencia especial.**

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de una excedencia especial anual de treinta días naturales. La mencionada excedencia especial podrá dividirse en dos periodos de quince días, reingresando el trabajador de inmediato al término de la excedencia. Este derecho sólo podrá ejercitarse por una sola vez al año previa solicitud a la empresa con una antelación mínima de quince días.

#### **Artículo 10. Calendario laboral.**

Los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de la empresa confeccionarán el calendario laboral anual antes del 30 de abril de cada año.

El calendario laboral reflejará los descansos semanales y los catorce festivos del año.

En aquellos casos en que por las peculiaridades del servicio no fuese posible su descanso serán compensados de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as o sus representantes legales.

#### **Artículo 11. Proximidad de maternidad**

Las trabajadoras que se encuentren en esta situación, realizarán trabajos que requieran menor esfuerzo físico, así como se evitará que realicen trabajos que puedan presentar peligros de toxicidad, contagio, etc., a partir del segundo mes de embarazo, previa comunicación a la empresa.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con la normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7 del Art. 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

Lo no recogido en este artículo será de aplicación lo establecido en el Art. 48 del Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 12. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.**

##### **12.1. Maternidad.**

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **12.2. Paternidad.**

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarla de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, el disfrute de las seis semanas restantes podrán realizarlo hasta que el recién nacido cumpla los doce meses. A partir del 1 de enero de 2020 se amplía el permiso de paternidad a 12 semanas de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, las restantes ocho semanas se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. A partir del 1 de enero cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo.

### **12.3. Adopción o acogimiento.**

A partir de la entrada en vigor del Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión

administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguiente a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

A partir del 1 de enero de 2020 en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguiente a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 13. Suplencia de vacantes.**

Las empresas cubrirán desde el primer día las vacantes que se produzcan por vacaciones y desde el tercer día aquellas que se causen por licencias, incapacidad temporal derivada de enfermedad común, enfermedad profesional accidente laboral y permiso por maternidad, abonando al trabajador que cubra la suplencia las horas que realice fuera de su jornada.

#### **Artículo 14. Movilidad y plantillas.**

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al grupo profesional, esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

#### **Artículo 15. Reconversión.**

Se negociará entre cada empresa y Comité de empresa la futura reconversión de plantilla de cada centro de trabajo.

#### **Artículo 16. Subrogación del personal.**

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo 1.1 del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.



En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.



f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

12. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicara el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

Serán de aplicación las resoluciones de las Comisión Paritaria Estatal en lo referente a este artículo.

### **Anexo I**

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad del empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

### **Capítulo III**

#### **Condiciones económicas**

##### **Artículo 17. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, tanto económicas como sociales o de cualquier otra índole que, con carácter personal o colectivo, tengan establecidas las empresas a favor de sus trabajadores/as al entrar en vigor este Convenio, en lo que exceda de lo pactado en el mismo.

##### **Artículo 18. Póliza de seguro.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a extender una póliza de seguro colectivo para los trabajadores/as. Dicha póliza cubrirá los riesgos de incapacidad permanente total o absoluta para la profesión habitual y muerte. Todos ellos derivados de accidente laboral o enfermedad profesional y que cobrarán sus herederos o beneficiarios o el propio trabajador/a.

La póliza y su cuantía entrarán en vigor el día de la firma de este Convenio y su duración será hasta la firma del nuevo Convenio. Las empresas asumirán el riesgo anteriormente señalado en caso de no suscribir póliza alguna, y a partir de la fecha señalada se indemnizará al trabajador, herederos o beneficiarios en la cuantía de 8.196,25 euros para incapacidad permanente total y en la cuantía de 20.000,00 euros para incapacidad absoluta, gran invalidez o muerte en caso de producirse el evento asegurado. Se entregará copia de la póliza a los Comités de empresa o Delegados de personal. Estos importes se mantendrán durante toda la vigencia del Convenio.

##### **Artículo 19. Salario base.**

El salario base es el que se especifica para las distintas categorías en la tabla salarial anexa.

##### **Artículo 20. Antigüedad consolidada.**

Todos los trabajadores que hayan devengado antigüedad a fecha 31 de diciembre de 2008, incluido el plus de permanencia, se les consolidarán las cantidades devengadas hasta esa fecha, no generándose más antigüedad. Las cantidades generadas hasta esa fecha, pasarán a denominarse antigüedad consolidada, como condición más beneficiosa individualmente considerada.

##### **Artículo 21. Complemento de productividad variable.**

Se establece un plus de productividad variable y que se cobrará con la nómina del mes de enero del año, teniendo en cuenta que el período de cómputo para establecer este complemento será el absentismo del año anterior. Dicho complemento se abonará según tabla salarial anexa.

Los porcentajes de reparto variable se distribuirán individualmente en función de la asiduidad o asistencia continuada al trabajo. Se detraerá de dicho porcentaje la parte proporcional que corresponda en función de los días de trabajo no desarrollado por cualquier concepto (3,5% por cada día), con excepción de los siguientes: vacaciones, IT motivada por accidente de trabajo, intervención quirúrgica u hospitalización, maternidad y paternidad, licencias y horas sindicales y excedencia especial.

Este complemento es por jornada completa de trabajo, si el trabajador/a tuviese reducción de jornada se abonaría la parte proporcional según su jornada.

En caso de subrogación, cada una de las empresas procederán al cálculo individualizado a la fecha de finalización o inicio, abonando la empresa saliente en la liquidación la parte que le corresponda proporcional al tiempo de cómputo y la empresa entrante la parte que corresponda proporcional al tiempo de cómputo en la fecha prevista de cobro. Siendo el final del devengo el 31 de diciembre de cada año.

#### **Artículo 22. Pagas extraordinarias.**

Se abonarán al trabajador/a las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyas cuantías están reflejadas en el anexo salarial y a las que se añadirá la antigüedad consolidada:

- a) 15 de marzo.
- b) 30 de junio.
- c) 15 de septiembre.
- d) 15 de diciembre.

Los períodos de cómputo de las pagas extraordinarias se establecen en la siguiente forma:

Pagas de marzo y septiembre, se computarán en períodos de doce meses del 1 de marzo a 28 de febrero y del 1 de septiembre a 31 de agosto, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

Pagas de junio y diciembre, se computarán en períodos de seis meses de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre del año en curso, abonándose con el salario del año en que vence la paga para su abono.

#### **Artículo 23. Plus de asistencia.**

Se fija un plus de asistencia por jornada completa de trabajo, cuya cuantía se determina en el anexo salarial adjunto y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

#### **Artículo 24. Complemento de permanencia.**

Se fija un complemento de permanencia por jornada completa según tabla salarial anexa, al objeto de premiar la vinculación de los trabajadores/as al Sector y que se pagará proporcionalmente al número de horas realmente trabajadas.

#### **Artículo 25. Plus de plazas de abastos.**

Se fija este plus en una cuantía del 6% del salario base mensual por jornada completa de trabajo para todos los años de vigencia del presente convenio, para aquellos trabajadores/as que desarrollen su actividad en industrias cárnicas, mataderos, industrias de pescados y salazones y así como en las plazas de abastos.

Este artículo sólo será aplicable a las industrias cárnicas, mataderos, salazones e industrias de pescado, consideradas como tales industrias dedicadas a la transformación de grandes materias primas propias de su actividad para convertirlas en productos semielaborados, quedando excluidos los grandes centros y superficies comerciales.

Para los trabajadores/as con contratos de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.

#### **Artículo 26. Plus tóxico, penoso y peligroso.**

26.1 Se establece un plus consistente en el 20 por ciento del salario base para todos los trabajadores/as que presten sus servicios en centros hospitalarios públicos dependientes del Servicio Murciano de Salud o de la Comunidad Autónoma de la región de Murcia, residencias geriátricas y psiquiátricos públicos y facultades de medicina y veterinaria. Este plus compensará a dichos trabajadores/as por la peligrosidad, toxicidad o penosidad que pudiera existir en sus puestos de trabajo.

Se considerarán condiciones más beneficiosas las cantidades que los trabajadores/as viniesen percibiendo en la actualidad por dichos conceptos y sean superiores a los porcentajes anteriormente establecidos.

Para los trabajadores/as con contrato de jornada parcial se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas realmente.

26.2 En relación a los trabajadores que prestan servicio en hospitales privados, las partes acuerdan que, a partir del 1 de enero de 2018 percibirán este plus en nómina aquellos que realicen sus funciones en las zonas de UCI, UVI y Quirófanos. Y a partir del 1 de julio de 2018 pasarán a percibirlo aquellos trabajadores/as que realicen sus funciones en las zonas de Hospitalización y Urgencias.

#### **Artículo 27. Nocturnidad.**

Sin perjuicio de que el trabajador pueda ser considerado nocturno conforme a la legislación vigente, aquellos trabajadores que presten servicio entre las 22:00 y las 06:00 percibirán en su nómina la cantidad siguiente por cada hora efectiva de trabajo:

Año 2019: 1,01 €

Año 2020: 1,03 €

Año 2021: 1,05 €

Año 2022: 1,07 €

#### **Artículo 28. Retribuciones.**

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y devengos extrasalariales que percibe el trabajador/a como consecuencia de su relación laboral con la empresa.

#### **Artículo 29. Horas extraordinarias.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 30. Indemnización por finalización del contrato de trabajo.**

Todos aquellos trabajadores/as que sean contratados temporalmente a partir de la entrada en vigor del presente convenio, percibirán en concepto de indemnización a la finalización de su contrato los siguientes porcentajes sobre el total de las remuneraciones percibidas:

- Contratos de hasta doce meses, 10 por ciento.
- Contratos de doce meses hasta 24 meses, 7 por ciento.
- Contratos de veinticuatro meses en adelante, 5 por ciento.

No serán de aplicación dichas indemnizaciones cuando los trabajadores/as hayan sido contratados temporalmente para sustituir al personal fijo de la empresa.

### **Artículo 31. Dietas.**

Las empresas abonarán al trabajador las dietas estipuladas en el siguientes artículo, cuando concurren las siguientes circunstancia, siempre y cuando la empresa no contrate los dichos servicios:

Año 2019:

- a) 10,20 euros por hacer una comida fuera.
- b) 20,40 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 31,16 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2020:

- a) 10,35 euros por hacer una comida fuera.
- b) 20,70 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 31,62 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2021:

- a) 10,57 euros por hacer una comida fuera.
- b) 21,14 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 32,29 euros por dieta completa y pernoctar.

Año 2022:

- a) 10,78 euros por hacer una comida fuera.
- b) 21,57 euros por hacer una comida y una cena fuera.
- c) 32,97 euros por dieta completa y pernoctar.

### **Artículo 32. Incremento salarial.**

- Año 2019.- Se establece un incremento del 1,39%, sobre el total anul de las tablas del año 2018 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2019.

- Año 2020.- Se establece un incremento del 1,49%, sobre el total anul de las tablas del año 2019 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2020.

- Año 2021.- Se establece un incremento del 2,11%, sobre el total anul de las tablas del año 2020 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2021.

- Año 2022.- Se establece un incremento del 2,02%, sobre el total anul de las tablas del año 2021 y distribuido según tabla salarial anexa para el año 2022.

### **Artículo 33. Complemento por incapacidad temporal.**

Todos los trabajadores/as regidos por este Convenio en situación de incapacidad temporal, motivada por accidente laboral, internamiento sanatorial o intervención quirúrgica, percibirán de las empresas la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 100 por ciento de la base ordinaria de cotización hasta el final del proceso.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre la prestación de la entidad aseguradora y el 80 por ciento de la base reguladora hasta el día veinte desde el



comienzo de la enfermedad; desde el día veintiuno será del 100 hasta el término de esta situación de incapacidad temporal. A estos efectos se entenderá por base reguladora el salario base más antigüedad consolidada, más plus de asistencia, más la prorrata de las pagas extras.

#### **Artículo 34. Jubilación.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 35. Día del Patrón.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, el día 3 de noviembre, abonarán a sus trabajadores/as sobre la retribución ordinaria, una gratificación extraordinaria consistente en un día de salario real. Si el trabajador/a prefiriese descansar podrá hacerlo a lo largo del año, preavisando con cinco días de antelación; en caso de coincidencia superior al 10% de la plantilla, tendrán opción preferente por orden de petición.

#### **Artículo 36. Ingresos y ascensos.**

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación y de las del presente Convenio.

Los reglamentos de régimen interior señalarán los requisitos y condiciones que, sin vulnerar las disposiciones generales, hayan de reunir quienes aspiren a las distintas categorías o cargos que tengan establecidos y señalarán, en su caso, exámenes de prueba de aptitud, méritos o títulos precisos.

Para la provisión de las plazas de trabajadores/as fijos que se oferten en las empresas, se establecerá un turno por el que de cada tres plazas, dos de ellas se cubrirán exclusivamente por personal que anteriormente hubiese mantenido contratos de carácter temporal con la empresa.

Los aumentos de jornada producida en los centros de trabajo, se cubrirán por los trabajadores/as que no tengan la jornada completa y ateniéndose a criterios de antigüedad. Como medida de fomento de empleo se incluye también en este apartado la jubilación ordinaria, en el supuesto que el trabajador/a no quisiera aumentar la jornada generada por jubilación ordinaria, la empresa contratará a un nuevo trabajador proveniente del SEF como medida de fomento de empleo y estabilidad en el trabajo.

### **Capítulo IV**

#### **Acción sindical, seguridad y salud**

#### **Artículo 37. Garantías sindicales.**

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores respecto al crédito horario retribuido para los representantes de los trabajadores, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo estarán obligadas a reconocer veintiocho horas mensuales a dichos representantes legales de los trabajadores, en empresas o centros de trabajo con una plantilla inferior a doscientos cincuenta y uno trabajadores.

Estas horas podrán ser acumuladas en un mínimo del 60 por ciento de las personas antes mencionadas computándose las fracciones como uno más. Estas horas se podrán utilizar para las funciones relacionadas con su cargo sindical, con justificación del tiempo utilizado y previa comunicación por escrito a las empresas del interesado con la antelación suficiente.



Con cargo a la reserva de horas los representantes sindicales en las empresas dispondrán de las facilidades necesarias para informar a los trabajadores/as durante la jornada laboral. Dicha información se hará de forma que no paralice el proceso productivo.

No se incluirá en el cómputo de las veintiocho horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa exclusiva de la empresa, la colaboración en los órganos de participación, así como las empleadas en la negociación colectiva.

Aquellos Delegados/as sindicales que tengan que utilizar las horas sindicales fuera de su jornada de trabajo habitual, éstas les serán reducidas de su jornada de trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores/as que ostenten la condición de representantes legales de los trabajadores en un centro de trabajo, como resultado de las elecciones celebradas en dicho centro, continuarán ostentando dicha condición, en el supuesto de cambio de contrata, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, cuando la nueva empresa contratista se subrogue en los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo de todos los trabajadores/as del referido centro de trabajo.

Se faculta a la Comisión paritaria de este Convenio para que se pronuncie en los posibles casos en los que la subrogación de personal de una a otra empresa, afecte a representantes de los trabajadores/as.

#### **Artículo 38. Información.**

Las empresas afectadas por este Convenio darán a sus Delegados/as de personal o a su Comité de empresa la información que éstos soliciten por escrito de tipo laboral que afecte a los trabajadores/as de la misma. Teniendo en cuenta la legislación vigente.

#### **Artículo 39. Tablón de anuncios.**

Las empresas facilitarán a sus representación legal de los trabajadores un tablón de anuncios independientemente del que puedan tener ellos en los locales de su propiedad.

#### **Artículo 40. Prendas de trabajo.**

Se facilitará a todos los trabajadores/as dos juegos de uniformes al año, uno en el mes de abril y otro en el mes de octubre, siendo los representantes legales de los trabajadores/as quienes con sus respectivas empresas acuerden el tipo y componentes de dichos uniformes; la composición mínima de las prendas de trabajo será: bata, rebeca, pantalón, camisa o buzo y calzado adecuado para el tipo de trabajo a realizar de acuerdo con las normas de seguridad e higiene.

A los trabajadores/as de nueva contratación se les hará entrega de dos uniformes al iniciarse su relación laboral, y no se les entregarán otros dos uniformes hasta transcurrido un año desde la fecha de ingreso.

Se entregarán prendas de abrigo o impermeables, según el caso, a aquellos trabajadores/as que realicen su trabajo a la intemperie cuando las condiciones climatológicas lo requieran.

#### **Artículo 41. Seguridad y salud.**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en todo lo que se establece sobre Prevención de Riesgos Laborales, que es competencia de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención.

Las partes se comprometen a crear una Comisión de Seguridad y Salud, que entre otras tendrá las siguientes funciones:

— Estudiar el sector en profundidad sectorializando por hospitales y resto de servicios para que los planes de evaluación de riesgos incorporen propuestas concretas para el centro de trabajo.

— Diseñar los planes de formación para todo el sector y fomentar su puesta en marcha.

— Realizar el seguimiento y preparación de los informes de incumplimiento de la LPRL.

— Las empresas se comprometen a entregar a los representantes legales de los trabajadores/as la evaluación de riesgos en el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio.

**41.1. Vigilancia de la Salud.-** Según normativa legal vigente conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

La renuncia por parte del trabajador al ofrecimiento de reconocimiento médico realizado por la empresa deberá formalizarse por escrito a efectos de quedar constancia del mismo, pudiendo revocarse en cualquier momento.

Los reconocimientos médicos incluirán aquellas pruebas que causen las menores molestias al trabajador y adecuadas a los riesgos inherentes al trabajo, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente, y como mínimo de carácter anual. La empresa dará traslado a la Representación de los Trabajadores de las pruebas médicas que incluirá el reconocimiento médico.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

En aquellos puestos de trabajo donde pueda existir la posibilidad de contagio infeccioso, a petición de cualquiera de las partes y una vez dictaminado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral, las revisiones médicas serán semestrales y se adoptarán las medidas que dictamine dicho Instituto.

## Capítulo V

### Contratación

#### Artículo 42. Contratación y empleo.

##### 42.1. Principios generales.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Todos los contratos pactados incluirán la cláusula de respeto a las condiciones del Convenio colectivo.

Se entregará a los representantes legales de los trabajadores/as, la copia básica del contrato y propuesta de finiquito, según lo previsto en la Ley vigente.

##### 42.2. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

##### 42.3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el punto 2 de este mismo artículo.

##### 42.4. Contrato de obra o servicio determinado.

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

Se identifican como trabajos y tareas con la sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, para que puedan cubrirse con contratos de trabajo por obra o servicio determinado los siguientes:

a) Los trabajos de primera limpieza o limpieza general.

b) Los trabajos o servicios vinculados a una contrata de limpieza, pública o privada, adjudicada por tiempo cierto, incluidas sus posibles prorrogas. Terminado el contrato mercantil o periodo de adjudicación, finalizarán las relaciones laborales nacidas por su causa.

c) Los trabajos o servicios de limpieza y mantenimiento integral de larga duración, cuando esta se vincule a la rescisión del contrato mercantil.

Los trabajadores/as contratados por obra o servicio determinado pasaran obligatoriamente a estar adscritos a la nueva empresa contratista o adjudicataria del servicio de limpieza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio, siempre que se cumplan los requisitos necesarios para que opere la subrogación.

Todo lo dispuesto anteriormente será de aplicación a los contratos por obra o servicio determinado vigentes en la actualidad, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

#### **42.5. Contrato de trabajo interino.**

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 42.2.

#### **42.6. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.**

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

#### **Artículo 43. Cláusula de descuelgue.**

Las partes acuerdan que en lo referente a la cláusula de descuelgue se aplicará lo establecido en el R.D.-Ley 3/2012 de 10 de febrero, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE de 11 de febrero de 2012.

#### **Artículo 44. Planes de Igualdad en las empresas.**

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a <<trabajador>>, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 2 de este convenio.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombre y mujeres, en todas las empresas sujetas al presente convenio de más de 250 trabajadores, se adoptarán las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa. El RD Ley 6/2019, introduce modificaciones en la Ley de Igualdad que afecta a la obligación de la negociación de planes de igualdad en las empresas, con esta nueva regulación se reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa para que sea obligatoria la negociación de un plan de igualdad, esta novedad se irá integrando de forma progresiva:

a) A partir del 7 de marzo de 2020 deberán tenerlo todas las empresas con más de 150 personas en plantilla.

b) A partir del 7 de marzo de 2021 deberán tenerlo todas las empresas con más de 100 y hasta 150 personas en plantilla.

c) A partir del 7 de marzo de 2022 deberán tenerlo todas las empresas de entre 50 a 100 personas en plantilla.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores, respetando todas las disposiciones legales sobre la materia.

Los Planes de Igualdad deberán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de Igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

A los tres meses de la publicación en el BORM de este convenio colectivo, se constituirá la Comisión Paritaria que llevará a cabo el seguimiento de la aplicación de los acuerdos sobre Planes de Igualdad en las empresas del sector.

## Capítulo VI

### Régimen disciplinario

#### Artículo 45. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un periodo de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un periodo de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un periodo de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un periodo de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.



h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un periodo de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un periodo de treinta días, o de más de seis días en un periodo de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/ as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un periodo de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.



j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

#### **Artículo 46. Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

#### **Artículo 47. Procedimiento sancionador.**

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 km del origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### **Artículo 48. Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

#### **Artículo 49. Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión paritaria mixta como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del Convenio, que estará compuesta por cuatro trabajadores -dos por cada sindicato firmante- y cuatro representantes -dos por cada patronal firmante.

Esta Comisión tendrá también por cometido conocer, recibir, entender y denunciar en su caso las incidencias que se produzcan en los pliegos de condiciones de los concursos públicos para que en los mismos se respeten las condiciones económicas mínimas pactadas en el presente Convenio colectivo.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes previa comunicación a la otra con siete días de antelación máxima de la fecha, el lugar y la hora de reunión, así como de su motivo y personas que la representarán, y quedará válidamente constituida con la asistencia de cuatro miembros por cada parte. Las partes convocadas comunicarán de forma inmediata a la convocante su conformidad con la fecha, lugar y hora de la reunión, así como los nombres de las personas que las representarán en la misma.

Los acuerdos de la Comisión son vinculantes para las dos partes y se tomarán por mayoría simple de los asistentes, quienes podrán acudir con los asesores que estimen necesarios según las materias de las que se trate.

Se nombrará un secretario/a que elaborará las actas de las reuniones. Este cargo será de duración anual, y recaerá alternativamente en un miembro de cada parte.

En caso de imposibilidad de llegar a acuerdos se podrá acudir al organismo competente solicitando su mediación.

Aparte de las competencias al principio indicadas será función de la Comisión paritaria la vigilancia de la competencia desleal existente en el sector, denunciando las infracciones que se comprueben.

Las comunicaciones se dirigirán a la Asociación Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia en Cartagena (Edificio COEC, calle Carlos III, núm. 1), a la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza ASPEL (c/ García de Paredes 12, 1-b en Madrid) y a las centrales sindicales firmantes de este Convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio.

### **Disposiciones adicionales y derogatorias**

#### **Disposiciones adicionales**

##### **Primera.**

En materia de régimen disciplinario, las partes acuerdan adherirse al Convenio Sectorial del sector de limpieza de edificios y locales publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de mayo de 2013 o norma que lo sustituya.

##### **Segunda.**

Las partes se adhieren al Acuerdo para la solución extrajudicial de Conflictos de la Región de Murcia.

### Tercera.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que establecen los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 2.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En desarrollo de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en todas las empresas sujetas al presente convenio de más de 250 trabajadores, se adoptarán las medidas de igualdad dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser negociado con los representantes legales de los trabajadores en el ámbito de la empresa. A tal efecto las empresas que no lo hubieran realizado deberán poner en marcha el correspondiente diagnóstico dentro del primer año desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

### Cuarta. Competencia desleal

Para mejorar e introducir parámetros de buen gobierno (RSC) y de transparencia, dentro de las Relaciones Laborales, las Asociaciones Empresariales y las Centrales Sindicales, presentes en la negociación del Convenio Colectivo, consideramos oportuno implementar esta disposición Cuarta, para velar por la NO precarización del sector, por lo que detallamos más abajo los costes hora (hay que incluir los costes de Seg. Soc.), por los que son inviables las posibles adjudicaciones y/o contrataciones de Servicios de Limpieza por debajo de esos costes.

Año 2019..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2020..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2021..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Año 2022..... (Fórmula Art. 5 y tablas salariales + Seg. Social).

Fórmula:

$$\text{Salario bruto/hora} = \frac{\text{Salario bruto anual en cada categoría}}{1.761,5 \text{ Horas anuales}} = \text{Euros/hora} * 1,335 \text{ Seg. Social}$$

En el año 2022 es la misma fórmula si bien se dividirá entre 1755,00 horas anuales.



**Quinta.**

Las partes se comprometen para el próximo convenio estudiar redacción para incluir plus peligrosidad, toxicidad y penosidad a los trabajadores de la Limpieza de los Centros de Salud.

**Disposición derogatoria**

Queda derogado el convenio colectivo de trabajo del sector Limpieza de Edificios y Locales de la Región de Murcia para los años 2016-2018, publicado en el correspondiente Boletín Oficial de la Región de Murcia.



## ANEXO TABLAS SALARIALES 2019, 2020, 2021, 2022

## 2019

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2019
Director/a	1.043,63	94,14	13,36	386,79	756,05	1.005,74	1.005,74	1.005,74	17.973,63
Jefe/a de Servicios	1.001,07	94,14	13,36	386,13	725,41	963,54	963,54	963,54	17.304,97
Titulado/a grado superior	990,43	94,14	13,36	385,96	717,74	952,98	952,98	952,98	17.137,84
Titulado/a grado medio	979,78	94,14	13,36	385,80	710,06	942,44	942,44	942,44	16.970,61
Jefe administrativo/a	990,43	94,14	13,36	385,96	717,74	952,98	952,98	952,98	17.137,84
Oficial administrativo/a 1.ª	979,78	94,14	13,36	385,80	710,06	942,44	942,44	942,44	16.970,61
Oficial administrativo/a 2.ª	969,15	94,14	13,36	385,63	702,42	931,88	931,88	931,88	16.803,51
Auxiliar administrativo/a	962,25	94,14	13,36	385,53	697,44	925,05	925,05	925,05	16.695,15
Encargado/a de zona	967,82	94,14	13,36	385,61	701,46	930,57	930,57	930,57	16.782,60
Responsable de grupo	926,59	94,14	13,36	384,97	671,76	889,69	889,69	889,69	16.134,86
Conductor/a - limpiador/a	945,90	94,14	13,36	385,27	685,66	908,84	908,84	908,84	16.438,31
Peón especialista	945,24	94,14	13,36	385,26	685,19	908,19	908,19	908,19	16.427,94
Limpiador/a	919,71	94,14	13,36	384,87	666,82	882,89	882,89	882,89	16.026,87

## 2020

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2020
Director/a	1.046,21	94,37	13,40	422,73	899,84	1.023,71	1.023,71	1.023,71	18.241,41
Jefe/a de Servicios	1.003,54	94,37	13,40	420,74	863,85	980,84	980,84	980,84	17.562,80
Titulado/a grado superior	992,88	94,37	13,40	420,24	854,85	970,12	970,12	970,12	17.393,18
Titulado/a grado medio	982,20	94,37	13,40	419,74	845,83	959,41	959,41	959,41	17.223,46
Jefe administrativo/a	992,88	94,37	13,40	420,24	854,85	970,12	970,12	970,12	17.393,18
Oficial administrativo/a 1.ª	982,20	94,37	13,40	419,74	845,83	959,41	959,41	959,41	17.223,46
Oficial administrativo/a 2.ª	971,54	94,37	13,40	419,24	836,84	948,69	948,69	948,69	17.053,86
Auxiliar administrativo/a	964,63	94,37	13,40	418,92	831,00	941,74	941,74	941,74	16.943,90
Encargado/a de zona	970,21	94,37	13,40	419,18	835,72	947,36	947,36	947,36	17.032,65
Responsable de grupo	928,87	94,37	13,40	417,24	800,84	905,83	905,83	905,83	16.375,26
Conductor/a - limpiador/a	948,24	94,37	13,40	418,15	817,17	925,28	925,28	925,28	16.683,24
Peón especialista	947,58	94,37	13,40	418,12	816,62	924,62	924,62	924,62	16.672,71
Limpiador/a	921,98	94,37	13,40	416,92	795,03	898,91	898,91	898,91	16.265,67



## 2021

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2021
Director/a	1.055,10	95,14	13,50	440,98	1.055,10	1.055,10	1.055,10	1.055,10	18.626,32
Jefe/a de Servicios	1.011,96	95,14	13,50	438,30	1.011,96	1.011,96	1.011,96	1.011,96	17.933,41
Titulado/a grado superior	1.001,17	95,14	13,50	437,63	1.001,17	1.001,17	1.001,17	1.001,17	17.760,10
Titulado/a grado medio	990,39	95,14	13,50	436,96	990,39	990,39	990,39	990,39	17.586,95
Jefe administrativo/a	1.001,17	95,14	13,50	437,63	1.001,17	1.001,17	1.001,17	1.001,17	17.760,10
Oficial administrativo/a 1.ª	990,39	95,14	13,50	436,96	990,39	990,39	990,39	990,39	17.586,95
Oficial administrativo/a 2.ª	979,60	95,14	13,50	436,29	979,60	979,60	979,60	979,60	17.413,64
Auxiliar administrativo/a	972,61	95,14	13,50	435,86	972,61	972,61	972,61	972,61	17.301,37
Encargado/a de zona	978,26	95,14	13,50	436,21	978,26	978,26	978,26	978,26	17.392,12
Responsable de grupo	936,46	95,14	13,50	433,62	936,46	936,46	936,46	936,46	16.720,72
Conductor/a - limpiador/a	956,04	95,14	13,50	434,83	956,04	956,04	956,04	956,04	17.035,22
Peón especialista	955,37	95,14	13,50	434,79	955,37	955,37	955,37	955,37	17.024,46
Limpiador/a	929,49	95,14	13,50	433,19	929,49	929,49	929,49	929,49	16.608,84

## 2022

CATEGORIAS	S.BASE	P.ASIST.	P.PERM	PROD.VAR.	EX MARZO	EX JUNIO	EX SEPT.	EX NAVID	AÑO 2022
Director/a	1.075,86	97,01	13,77	459,60	1.075,86	1.075,86	1.075,86	1.075,86	19.002,84
Jefe/a de Servicios	1.031,88	97,01	13,77	456,23	1.031,88	1.031,88	1.031,88	1.031,88	18.295,64
Titulado/a grado superior	1.020,87	97,01	13,77	455,39	1.020,87	1.020,87	1.020,87	1.020,87	18.118,76
Titulado/a grado medio	1.009,88	97,01	13,77	454,55	1.009,88	1.009,88	1.009,88	1.009,88	17.942,05
Jefe administrativo/a	1.020,87	97,01	13,77	455,39	1.020,87	1.020,87	1.020,87	1.020,87	18.118,76
Oficial administrativo/a 1.ª	1.009,88	97,01	13,77	454,55	1.009,88	1.009,88	1.009,88	1.009,88	17.942,05
Oficial administrativo/a 2.ª	998,88	97,01	13,77	453,71	998,88	998,88	998,88	998,88	17.765,17
Auxiliar administrativo/a	991,75	97,01	13,77	453,16	991,75	991,75	991,75	991,75	17.650,58
Encargado/a de zona	997,51	97,01	13,77	453,60	997,51	997,51	997,51	997,51	17.743,20
Responsable de grupo	954,89	97,01	13,77	450,34	954,89	954,89	954,89	954,89	17.057,98
Conductor/a - limpiador/a	974,85	97,01	13,77	451,87	974,85	974,85	974,85	974,85	17.378,95
Peón especialista	974,17	97,01	13,77	451,82	974,17	974,17	974,17	974,17	17.367,97
Limpiador/a	947,79	97,01	13,77	449,80	947,79	947,79	947,79	947,79	16.943,79

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6683 Resolución de la Dirección General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Aguas (captación, elevación, conducción).**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0080/2019; denominado aguas (captación, elevación, conducción); código de convenio n.º 30000075011982; ámbito Sector; suscrito con fecha 03/07/2019 por la comisión negociadora.

**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, 10 de octubre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 09/09/2019), Caridad de la Hera Orts.

## **Convenio colectivo de trabajo del Ciclo Integral del Agua de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2018-2021**

### **Capítulo I**

#### **Disposiciones generales**

##### **Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.**

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, las siguientes:

- Por una parte, la Asociación "AGEAS", en representación de la parte empresarial.
- Por otra parte, los sindicatos de la Región de Murcia CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo (anteriormente denominado Convenio colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia).

##### **Artículo 2.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

El convenio resultará de aplicación tanto en los casos de servicios públicos prestados por empresas o entidades privadas o públicas como en los de actividades prestadas para empresas o particulares. Por lo que se refiere a los organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas, con o sin personalidad jurídica propia, que desarrollen las actividades citadas en el párrafo primero, el convenio les será aplicable, salvo que realicen su cometido a través de personal sujeto a la normativa que regula la función pública o al que le resulte de aplicación otro Convenio colectivo en atención a su actividad principal.

Aplicación en el ámbito del sector público: La aplicación del convenio en organismos, entidades o sociedades públicas o mixtas cuya actividad se corresponda con su ámbito funcional se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes, así como en el resto de la normativa aplicable al sector público. A estos efectos, en caso de que existan colisiones entre estas normas y las previsiones del convenio han de considerarse prevalentes las primeras, que resultarán directamente aplicables sin necesidad de recurrir al procedimiento de



inaplicación del convenio colectivo. Del mismo modo, en caso de conflicto, las normas legales prevalecerán sobre las condiciones contractuales o situaciones de hecho existentes en la empresa sin que se precise seguir el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

#### **Artículo 3.- Ámbito territorial.**

Las disposiciones del presente Convenio colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo ubicados en la Región de Murcia por las empresas o entidades incluidas en su ámbito de aplicación funcional, de conformidad con el artículo 2 de este Convenio colectivo.

#### **Artículo 4.- Ámbito Personal.**

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal laboral contratado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, con la excepción de aquellos trabajadores y trabajadoras que mantengan con sus empresas una relación laboral especial de alta dirección conforme al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

#### **Artículo 5.- Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2018, y tendrá una duración de cuatro años, a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2021.

El presente Convenio Colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión, el día 1 de octubre de 2021. Denunciado el Convenio colectivo, éste permanecerá ultraactivo hasta el plazo máximo de 3 años desde la fecha de expiración de la vigencia del mismo, con las retribuciones definitivas establecidas correspondientes al año de expiración 2021.

## **Capítulo II**

### **Contratación**

#### **Artículo 6.- Contratación**

En materia de contratación (período de prueba, contratos eventuales por circunstancias de la producción, contrato de sustitución por anticipación edad de jubilación, contrato de relevo, contrato de formación y preaviso de la extinción del contrato de trabajo) se estará a lo dispuesto en el Capítulo IV del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 04-11-15), actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

## **Capítulo III**

### **Organización del trabajo y formación profesional**

#### **Artículo 7.- Norma general**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de las Empresas, quienes deberán hacer uso de la misma con sujeción a lo establecido en las leyes.

En cada momento, las Empresas adaptarán sus sistemas de producción a las circunstancias tecnológicas, procurando, con carácter primordial, capacitar al personal de su plantilla, para el desarrollo y aplicación de los nuevos procedimientos, sin que los mismos puedan redundar en perjuicio de los derechos económicos o de otro tipo adquiridos.

Corresponde a la dirección de las Empresas asignar y cambiar los puestos de trabajo y los destinos, establecer y modificar la adscripción a los horarios vigentes, todo ello de acuerdo con la legislación vigente y comunicándolo a la Representación legal de los/as trabajadores/as.

#### 1. Permutas

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la misma empresa y al mismo grupo profesional y nivel con destino en localidades diferentes dentro del ámbito territorial de aplicación del convenio, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, una vez oído a los representantes de los/as trabajadores/as, sin que ello conlleve derecho alguno al percibo de indemnización alguna.

#### **Artículo 8.- Plantilla**

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada para la correcta explotación del servicio público que las Empresas tienen encomendados.

Las Empresas crearán o suprimirán puestos de trabajo dentro de las necesidades de mejora de su explotación, siempre y cuando garantice el derecho al puesto de trabajo de los/as empleados/as afectados/as. No se tomará decisión alguna de reestructuración si no se ha oído el informe oportuno de la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en las Empresas.

Todo ello sin perjuicio de los intereses económicos y legales del/la trabajador/a

#### **Artículo 9.- Prestación del trabajo**

Se aplicará lo establecido en los artículos 17 y 18 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 04-11-2015), actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

#### **Artículo 10.- Prendas de trabajo**

La Dirección de las Empresas determinará según las características de la explotación, las prendas de trabajo que deban ser utilizadas en cada servicio.

Con carácter general y la salvedad del párrafo primero de este artículo, se entregarán o completarán al personal del área funcional operaria las siguientes prendas:

- Dos monos en invierno. (Dos pantalones de invierno. Dos camisas y dos suéter).
- Dos pantalones y dos camisas de verano.
- Un impermeable y un par de botas.
- Dos pares de zapatos de calle al año, al personal lector-cobrador y de trabajo al personal de red de distribución.
- Un chaquetón de invierno.

Como mínimo se entregará en el mes de mayo un pantalón y una camisa de verano, y en el mes de septiembre un mono.

Dichas prendas de trabajo se renovarán a petición del/la trabajador/a, según su uso y deterioro.

En el caso del personal que preste servicios en la oficina para atender al cliente, la empresa podrá entregar en cada temporada:

- Dos pantalones de verano o dos faldas.
- Dos camisas de verano
- Dos pantalones de invierno o dos faldas
- Dos suéter
- Dos chaquetas
- Un par de zapatos de invierno
- Un par de zapatos de verano

A todo el personal referenciado en el párrafo anterior que la empresa no dote de prendas de trabajo, se le dará una compensación anual bruta de 153 €/año que se abonará en la nómina del mes de marzo de cada año. Esta cantidad pactada será invariable para toda la vigencia del convenio.

#### **Artículo 11.- Formación profesional**

El/La trabajador/a tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En el caso en que la Empresa fuese la interesada en que el/la trabajador/a efectúe dichos cursos de formación o perfeccionamiento profesional, será a cargo de la empresa el tiempo lectivo de los mismos.

### **Capítulo IV**

#### **Clasificación profesional**

##### **Artículo 12.- Clasificación profesional**

Será de aplicación el Capítulo III del convenio colectivo estatal del sector del agua.

##### **Artículo 13.- Ascensos**

El personal ascenderá de categoría con arreglo al procedimiento que determine el V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 04-11-2015) en su capítulo V, artículos 26 y 27, actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

### **Capítulo v**

#### **Jornada, horario, horas extraordinarias, días festivos, licencias y enfermedades**

##### **Artículo 14.- Jornada Laboral**

La jornada laboral efectiva se acuerda en cómputo anual, debiendo cumplirse tanto en jornada partida como continuada. Esta jornada anual queda establecida de la siguiente forma:

- Para el año 2018: 1751 horas.
- Para el año 2019: 1751 horas.
- Para el año 2020: 1743 horas.
- Para el año 2021: 1735 horas.

Dentro del concepto efectivo se entenderá comprendido los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso ("el bocadillo") y otras interrupciones cuando mediante normativa legal o acuerdo entre las partes, o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria del trabajo, sean continuas o no.

El horario de trabajo se pactará de común acuerdo en cada Empresa entre la dirección de la misma y la representación legal de los/as trabajadores/as.

Aunque se estudiará el que cierto número de trabajadores/as, en los centros de trabajo que sea posible, libren los sábados, ordenando la jornada diaria al número de horas pactadas.

Para el personal de las áreas técnica y administrativa, del 15 de junio al 15 de septiembre, la jornada será continuada, sin perjuicio de recuperar en el resto del año la jornada dejada de realizar.

Por acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la Empresa se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo con los límites y en los términos que marque la legislación vigente.

#### **Artículo 15.- Trabajo en régimen de turnos y plus de turno**

Son aquellos trabajos que requieren la actividad permanente durante las 24 horas del día, los 365 días del año, para lo que se establecen turnos rotativos, variándose cada semana el turno a prestar por los/as trabajadores/as, quienes disfrutarán del descanso semanal en una jornada variable, sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o en fiestas intersemanales.

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en un régimen de trabajo a turnos en plantas, de acuerdo con la definición del párrafo anterior, percibirán un plus de turno, cuyo importe se establece en 103,54 € mensuales, y este plus compensa tanto el cambio de turno, como el trabajo en domingos y festivos intersemanales.

Aquellos/as trabajadores/as que realicen turnos rotativos durante 16 horas al día en plantas, los 365 días al año, disfrutando del descanso semanal en una jornada variable y sin que tengan la calificación de horas extraordinarias las jornadas trabajadas en domingo o festivo intersemanal, percibirán un plus de turno abierto, cuyo importe durante toda la vigencia del presente convenio se establece en 4,14 € por cada día efectivo trabajado.

Dichos pluses de turno absorberán y compensarán el importe que vinieran percibiendo los/as trabajadores/as en régimen de turnos, en concepto de festivo intersemanal o compensación fiesta, garantizándose "ad personam" cualquier importe superior al establecido en este artículo, que será el tope del importe a absorber.

#### **Artículo 16.- Horas extraordinarias**

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales aquellas que excedan de la jornada máxima legal establecida en este convenio colectivo.

2.- Las horas extraordinarias se compensarán preferente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. Las horas compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido en el artículo 35.2 del ET. La compensación por descanso de las horas extras normales se hará de 1 hora por 1 hora, y las nocturnas y festivas a razón de 1,50 horas por cada hora extra trabajada.

3.- Sin perjuicio del carácter voluntario de estas horas, en los términos legalmente establecidos y teniendo en cuenta el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, y el deber de garantizar la continuidad de dicho servicio con las mínimas interrupciones posibles, se considerarán, como horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el/la trabajador/a las siguientes:

a) Circunstancias de fuerza mayor que afecten al servicio.

b) Averías o daños extraordinarios que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que, por su trascendencia en el funcionamiento del servicio, sean inaplazables.

c) Otras circunstancias de carácter estructural derivada de la naturaleza de la actividad, así como cualquier causa que pueda deteriorar gravemente la buena marcha del servicio; siempre y cuando no puedan ser sustituidas las horas extraordinarias, por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

d) Las empresas reconocerán las horas extraordinarias del personal administrativo

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, día o noche y las trabajadas en días festivos se abonarán para todas las categorías en las cantidades expresadas en las tablas insertas a tal efecto en los Anexos del Convenio.

#### **Artículo 17.- Vacaciones**

Los/as trabajadores/as de plantilla disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta y un días naturales. Siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la división en dos del período de vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la misma, dentro de los primeros tres meses de cada año. Al establecerse dicho calendario se procurará atender las peticiones que eleven los/as trabajadores/as, rigiendo no obstante, con carácter subsidiario, lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. Cada trabajador/a deberá conocer su período de vacaciones con una anterioridad de dos meses al comienzo de su disfrute.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año disfrutará de las vacaciones que le correspondan, a tenor del tiempo trabajado.

#### **Artículo 18.- Días festivos**

Los días festivos que regirán para los años de vigencia del presente Convenio, con carácter no recuperable son los aprobados en el calendario oficial más dos fiestas locales. A los/as trabajadores/as que tengan que trabajar en alguno de estos días festivos, se les abonarán según la tabla establecida en los anexos del presente Convenio.

### Artículo 19.- Licencias

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación y adecuada justificación, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- Tres días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ser disfrutados de forma discontinua, mientras dure el hecho causante del permiso (a excepción del supuesto de fallecimiento). Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la región de Murcia, el plazo será de seis días.

- Un día por traslado del domicilio habitual.

- Un día en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad.

- Un día de licencia en día laborable para el trabajador/a (padre/madre o abuelo/a), en caso de comuniones y bautizos de sus hijos/as, o sus nietos/as, siempre y cuando coincida con un día de trabajo efectivo.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.E.T.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes. Si algún/a empleado/a que trabaje en régimen de "turnos", cursase con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá preferencia a elegir el turno de trabajo.

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) E.T., las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por la acumulación del permiso de lactancia en 14 días naturales consecutivos que serán disfrutados a continuación de haber finalizado el descanso de maternidad, prevaleciendo los acuerdos de empresas que recojan otras condiciones más beneficiosas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.7 E.T.

- Los/as trabajadores/as avisando con antelación de tres días, disfrutarán en cada uno de los años de vigencia de cinco días, de tal modo que deberán cubrirse siempre las necesidades de personal en los distintos centros de trabajo. Dichos días podrán ser acumulables a las vacaciones y no precisarán justificación. Dichos días se computarán como jornada efectiva de trabajo.

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación el establecido en el artículo 37 E.T.

#### **Artículo 20.- Bajas por enfermedad común o accidente laboral**

1) Cuando por hallarse enfermo/a no pueda un/a empleado/a asistir al trabajo, deberá dentro de las dos primeras horas de su jornada, ponerlo en conocimiento de la jefatura a la que se halle adscrito. El incumplimiento de dicha obligación, de la que sólo quedará eximido/a por causas de fuerza mayor, debidamente justificadas, facultará a la empresa para considerar que la ausencia al trabajo no es justificada.

2) En caso de enfermedad, el personal tendrá que justificar todos y cada uno de los días de ausencia con el correspondiente documento oficial de incapacidad temporal. De conformidad con la legislación vigente, una vez la persona trabajadora tenga en su poder el documento oficial de baja (desde el inicio de la ausencia) lo tiene que remitir a la empresa en un plazo máximo de 72 horas.

### **Capítulo VI**

#### **Régimen económico**

#### **Artículo 21.- Régimen económico**

El régimen económico que regirá entre la empresa y su personal, será exclusivamente el que se pacta en el articulado del presente Convenio Colectivo,



sin que existan otras retribuciones que las especificadas en el presente capítulo, que comprenden todas las que anteriormente y que por todos los conceptos se satisfacían, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos.

#### **Artículo 22.- Norma general de aplicación**

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio Colectivo, establecidas reglamentariamente o convenidas, bien individualmente, bien en grupo, se entiende que, en todo caso, lo son de carácter bruto, siendo a cargo del/la empleado/a la retención a cuenta del impuesto sobre la renta de la personas físicas, la cuota obrera de cotización a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas a razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de jornada, percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada semanal que realice, comparada con la jornada completa correspondiente a su grupo profesional.

#### **Artículo 23.- Tablas salariales**

Las retribuciones salariales definitivas establecidas para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 son las que se señalan en los Anexos I, II, III y IV, respectivamente. Las citadas tablas salariales definitivas se han realizado aplicando los siguientes incrementos:

- 2018: incremento del 2% respecto a las tablas definitivas 2017.
- 2019: incremento del 2,5% respecto a las tablas definitivas 2018.
- 2020: incremento del 2,5% respecto a las tablas definitivas 2019.
- 2021: incremento del 2,8% respecto a las tablas definitivas 2020.

#### **Artículo 24.- Salario base**

Salario base es el establecido en la tabla salarial que figura en los anexos del presente convenio. El salario base se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 25.- Complemento de puesto de trabajo**

El complemento de puesto de trabajo retribuye y compensa las condiciones relativas al puesto de trabajo, y se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

Las retribuciones de este concepto para cada grupo profesional, serán las que se establecen en la tabla salarial que figura en los anexos del presente convenio.

#### **Artículo 26.- Plus convenio**

El personal incluido en el ámbito de este convenio percibirá un plus convenio, que tendrá carácter de complemento salarial y cuyo importe será el establecido en la tabla salarial que figura en los anexos del presente convenio. Este concepto se percibirá en las doce pagas ordinarias y en las cuatro gratificaciones extraordinarias.

#### **Artículo 27.- Antigüedad Consolidada**

En este concepto se integran los importes que los trabajadores y las trabajadoras perciban a 31 de diciembre de 2017 con la denominación de "antigüedad", en las condiciones reguladas por el Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2015-2017.



**Artículo 28.- Premio de antigüedad**

Se establece un premio de antigüedad anual, único para todos los grupos profesionales, consistente en el abono de una cantidad bruta anual, pagadera en las 12 mensualidades ordinarias.

Durante toda la vigencia de este Convenio, se establece la cantidad de 120 euros brutos anuales, esto es, 10 euros brutos mensuales.

A efectos del cómputo del tiempo para el pago del premio de antigüedad, el personal que prestara sus servicios en las Empresas con anterioridad al 31 de diciembre de 1995, empezará a cobrar el premio de antigüedad a partir del mes de enero de 1996. Se considerará cumplido cada año, y por tanto se empezará a abonar el plus, el día primero de enero o el día primero de julio del año siguiente, según que el ingreso en la Empresa se haya producido en el primer o segundo semestre del año anterior. El pago de este premio será acumulativo cada año de permanencia en la empresa del/la trabajador/a.

Este concepto sustituye el "premio de vinculación" que percibían los trabajadores y las trabajadoras a 31 de diciembre de 2017 de conformidad con el Convenio Colectivo de trabajo para las Industrias de Captación, Distribución, Depuración y Gestión de Aguas Potables y Residuales de la Comunidad Autónoma Región de Murcia para los años 2015-2017.

**Artículo 29.- Topes**

La acumulación de los incrementos por la suma de los conceptos de antigüedad consolidada regulada en el artículo 27 y del premio de antigüedad regulado en el artículo 28 no podrá superar, en ningún caso, el 60% de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual y plus convenio mensual de la categoría de cada trabajador/a.

**Artículo 30.- Participación en beneficios**

El complemento salarial de participación en beneficios consistirá en un quince por ciento de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual, plus convenio mensual, premio de antigüedad mensual regulado en el artículo 28 del presente Convenio y antigüedad consolidada mensual que pudiera cobrar cada trabajador/a en base al artículo 27 del presente Convenio.

Se percibirá en las doce pagas ordinarias, pero no en las gratificaciones extraordinarias.

**Artículo 31.- Complemento personal**

Las Empresas fijarán o modificarán en cada caso el concepto salarial complemento personal con carácter individual.

**Artículo 32.- Plus de trabajos nocturnos**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual y plus convenio mensual.

**Artículo 33.- Plus toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

El plus de trabajos tóxicos tiene el carácter de complemento salarial.

Este plus consistirá en un complemento de remuneración equivalente al 20% de la suma de los conceptos salario base mensual, complemento de puesto de trabajo mensual y plus convenio mensual de la categoría profesional del/la trabajador/a, por un tiempo equivalente a 25 días mensuales.

No obstante, y de acuerdo con la normativa reguladora de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y legislación complementaria, en esta materia, en primer lugar y de forma prioritaria siempre se agotará la adopción de todas las medidas de protección individual y/o colectiva necesarias para evitar la toxicidad en trabajos con materias tóxicas o peligrosas. Únicamente cuando, aún habiéndose adoptado todas las medidas de protección individual y/o colectivas posibles, sea técnicamente imposible evitar la toxicidad, procederá la percepción de este plus con los importes y las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

**Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias tienen el carácter de complemento salarial y tendrán devengo trimestral.

Se abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias al año y consistirá cada una en el importe de una mensualidad de los conceptos salario base, complemento de puesto de trabajo, plus convenio y antigüedad consolidada que pudiera corresponder a cada trabajador/a en base al artículo 27 del presente Convenio

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias serán:

- a) El penúltimo día laborable del mes de marzo.
- b) El penúltimo día laborable del mes de junio.
- c) El penúltimo día laborable del mes de septiembre.
- d) El 15 de diciembre.

**Artículo 35.- Primas de lectura y cobro.**

En los casos en que el trabajador esté percibiendo esta prima, se mantendrá la misma como "garantía ad personam".

**Artículo 36.- Quebranto de moneda**

En concepto de quebranto de moneda, el personal que realice funciones de responsables de caja y cobradores/as tendrá derecho a percibir la cantidad de 344,28 euros brutos anuales, o de 28,69 euros brutos mensuales, sin perjuicio de respetar en su cuantía las superiores condiciones actuales que puedan estar reconocidas individualmente.

Para los años 2019, 2020 y 2021 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el Art. 23.

**Artículo 37.- Importe de las dietas**

Los gastos que el personal tenga que realizar por necesidades de la empresa, tales como comidas, dietas, pernoctaciones, desplazamientos, etc. serán compensados por ésta por el importe de la factura según las normas internas de cada empresa, en su caso.

Las empresas procurarán, en la medida de lo posible, elaborar o proveer de sistemas de abono de dietas y suplidos, de forma que la persona trabajadora que debe desplazarse por el trabajo encomendado no tenga que abonar dichos

gastos previamente. Si con carácter excepcional la persona trabajadora adelanta el dinero para dietas y suplidos, siempre deberá proveerse el gasto al final del mes en curso.

#### **Artículo 38.- Kilometraje**

Si el/la trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa, se le abonará, lo estipulado en cada momento, por kilómetro recorrido, siendo la cantidad mínima de 0,19 euros por kilómetro.

#### **Artículo 39.- Premio de permanencia**

El/la trabajador/a que cumpla, a partir de la fecha de firma del convenio, una permanencia en la empresa de 30 años, percibirá una paga única por importe 300 euros.

#### **Artículo 40.- Ayuda escolar**

Cada trabajador/a con hijos/as en edad escolar y en concepto de ayuda percibirá en el mes de septiembre, previa acreditación, una cantidad establecida en 90 euros. Las cantidades pactadas se mantendrán en el mismo importe durante toda la vigencia del Convenio.

Se tendrá derecho al percibo de esa cantidad desde edades comprendidas entre los 3 y 18 años.

#### **Artículo 41.- Personal de retén y personal de apoyo retén.**

Dado el carácter de Servicio Público que tienen las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, se hace imprescindible establecer un sistema de retén con criterio uniforme que garantice la prestación adecuada del servicio.

Este sistema de retén afectará al personal que designe la empresa en función de la capacitación y competencia del/la trabajador/a y con arreglo a la organización del trabajo.

Los trabajadores y trabajadoras designados/as dispondrán de un calendario anual rotativo y equitativo entre los/as mismos/as que se negociará con la RLT o en su defecto con las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, en el que constarán los días de retén. Cualquier variación de dichos calendarios por necesidades del servicio o a instancia del trabajador o trabajadora no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo. La comisión paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo velará en particular por la aplicación y cumplimiento del contenido de esta disposición.

La realización del retén consistirá en estar localizable y atender a los trabajos que surjan durante los períodos de retén, y que por su naturaleza sean inaplazables e imprescindibles para el normal funcionamiento del servicio.

La prestación del retén será semanal, estableciéndose en los centros de trabajo donde ello sea posible, un sistema rotatorio, de forma que los/as trabajadores/as no realicen dos semanas consecutivas de disponibilidad, siempre que lo permita la prestación del servicio y quede garantizado el mismo, manteniendo el criterio de la rotatividad y equitatividad.

Considerando las distintas obligaciones que conlleva el concepto de retén, ya sea para el personal de planta o para el personal de red, se establecen las siguientes cantidades a percibir:

Personal de planta y red: 252,48 euros al mes.

Se respetarán como garantía "ad personam" las condiciones más beneficiosas que por este concepto tengan reconocidas los/as trabajadores/as a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio Colectivo.

Este retén, obligará tan sólo a los/as trabajadores/as que realmente lo perciban y exclusivamente durante el período de tiempo que dure el retén, obligando al/la trabajador/a a estar localizable.

Si por causas justificadas algún/a trabajador/a manifestara su dificultad para realizar su retén, se estudiará la petición con el conjunto de los/as trabajadores/as del servicio que la prestan, quedando en todo caso garantizado la prestación del servicio y será preceptivo el acuerdo de ambas partes.

En caso de que el trabajo a realizar por la persona de retén no pudiera realizarlo sólo, y siempre que sea estrictamente necesario, éste avisará a otro/a trabajador/a perteneciente al sistema de apoyo al retén para que ambos realicen el trabajo necesario, acudiendo este último de forma voluntaria para garantizar que se realiza el trabajo mencionado. El sistema de apoyo al retén afectará al personal que voluntariamente se adscriba al mismo.

Las empresas abonarán por este concepto la cantidad de 13,78 euros diarios por cada día efectivo al que se acuda voluntariamente prestando servicio de apoyo al retén, que será invariable con el número de intervenciones al día, no considerando en este cómputo los casos de flexibilización de jornada a la que se hace referencia en el artículo 14.

Para los años 2019, 2020 y 2021 estos importes se actualizarán de acuerdo con los incrementos establecidos en el art. 23.

#### **Artículo 42.- Plus Área.**

Las personas encuadradas en el Área Funcional Administrativa de los grupos profesionales 1, 2B, 2A, 3B o 3A percibirán un Plus de Área, que se abonará en doce mensualidades por un importe de 150 euros brutos anuales para toda la vigencia del Convenio, esto es, 12,5 euros brutos al mes.

## **Capítulo VII**

### **Régimen asistencial**

#### **Artículo 43.- Concepto de régimen asistencial**

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo es el conjunto de medidas que complementan la acción protectora del Régimen General de la Seguridad Social a los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en las Empresas.

#### **Artículo 44.- Naturaleza del régimen asistencial**

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio Colectivo tiene la naturaleza de mejora voluntaria.

#### **Artículo 45.- Mejora de las prestaciones por incapacidad temporal**

En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, derivada de enfermedad, común o profesional, o bien de accidente, sea éste laboral o no, la empresa abonará al/la trabajador/a que se encuentre en tal situación la diferencia que exista entre el total de su salario real fijo y la prestación que le corresponda, por tal contingencia, de la Seguridad Social.

El plus tóxico se abonará en accidente de trabajo y enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común, se abonarán en la primera baja, con un máximo de 30 días.

En el supuesto de que se suscitaran dudas sobre un posible abuso en la situación de incapacidad temporal, por parte de algún/a trabajador/a, la empresa, previo comunicado a la representación de los/as trabajadores/as legalmente constituida en la misma, podrá abonar al/la trabajador/a afectado/a lo estipulado en la legislación vigente.

#### **Artículo 46.- Seguro de accidentes**

A partir de la firma del presente Convenio y durante toda la vigencia del mismo, en tanto el/la trabajador/a preste servicios en la Empresa, ésta concertará a su cargo, y para todos los/as trabajadores/as afectos por el mismo, un seguro de accidentes laborales y extralaborales por 36.100 euros para cada uno de las siguientes contingencias:

- Fallecimiento
- Gran invalidez
- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo
- Incapacidad permanente total para la profesión habitual

#### **Artículo 47.- Reconocimiento médico**

Anualmente, en las fechas en que la empresa indique, los/as trabajadores/as podrán optar a la realización de una revisión médica a través de los Servicios de Prevención, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo voluntaria, salvo las excepciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Capítulo VIII**

#### **Funciones y garantías de la representación Legal de los/as trabajadores/as**

#### **Artículo 48.- Norma General**

En lo que concierne a las funciones y garantías de los/as representantes de los/as trabajadores/as legalmente constituidos en la empresa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Leyes que lo desarrollan.

#### **Artículo 49.- Descuento cuota sindical**

A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados a las centrales sindicales, la empresa descontará en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece y la cuantía de la cuota.

Los importes retenidos se entregarán al/la trabajador/a de la empresa que designe la central sindical correspondiente.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

## Capítulo IX

### Cláusulas finales

#### **Artículo 50.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio**

Para interpretar lo estipulado en el presente convenio colectivo, se crea una comisión paritaria entre los sujetos participantes en la negociación que ha desembocado en el presente convenio colectivo, formada por cuatro miembros en representación de las personas trabajadoras y otros cuatro en representación de la asociación empresarial. No obstante, ambas partes, podrán designar, ocasional o permanentemente, asesores/as para cuantas materias estimen oportuno.

Se procurará que al menos el 50% de los integrantes de dicha Comisión, sean personas que hayan intervenido en la negociación del presente Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (Artículo 89.3 E.T.).

Para que las sesiones sean consideradas válidamente celebradas, deberán estar representadas todas las partes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

- Vigilar el cumplimiento colectivo de lo pactado y resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo y que afecten a las personas trabajadoras y empresas de su ámbito funcional y territorial de aplicación, que previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, deberán ser sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

- Las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Procedimiento de actuación:

A solicitud de cualquiera de las partes, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 15 días naturales, debiendo quedar constancia del orden del día y acta de las reuniones que se celebren. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por personal asesor externo, designado libremente por cada una de ellas, que actuará con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria de Interpretación deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde la fecha de reunión. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido el trámite previsto en este apartado, pudiéndose iniciar el procedimiento de conflicto colectivo.

Este plazo de quince días para el dictamen previo al inicio de procedimiento de conflicto colectivo interrumpe los plazos de prescripción o caducidad.

Las partes firmantes del presente acuerdo asumen el contenido íntegro del II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), (BORM n.º 135 de 15/06/2005), con el alcance previsto en él y sometido al desarrollo que en el mismo se establece.

Para lo no contemplado en el presente Artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Artículo 51.- Compensación y garantía ad personam**

Las retribuciones que establece el presente Convenio, contempladas anualmente, absorberán también en concepto anual, cuantas retribuciones perciban los/as trabajadores/as por todos los conceptos en sus respectivas empresas, respetándose "ad personam" los derechos económicos adquiridos que excedan de lo pactado en el presente Convenio.

**Artículo 52.- Prelación de normas**

El presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre disposiciones reguladoras del salario, Convenio Estatal del Sector y otras disposiciones de carácter laboral, que sólo regirán en aquellos aspectos que no previstos en el presente Convenio o que no se opongan a lo expresamente pactado en el mismo.

Todo ello por cuanto el presente Convenio constituye una fuente jurídica en sentido propio y de derecho necesario, con fuerza legal de obligatoriedad, siempre y cuando no se vulneren preceptos de derecho necesario absoluto.

**Artículo 53.- Absorción**

Los haberes anuales fijos pactados en el presente Convenio Colectivo, es decir, la suma del salario base, complemento de puesto de trabajo, plus convenio, antigüedad consolidada, premio de antigüedad, participación en beneficios, así como complemento personal si lo hubiera, valorados en su cómputo anual absorberán automáticamente hasta donde alcancen, todo aumento de salario o percepciones directa o indirectamente salariales que puedan establecerse durante la vigencia del mismo, por disposición legal o reglamentaria.

**Artículo 54.- Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuera modificado algún aspecto esencial del presente Convenio Colectivo, quedará sin eficacia la totalidad del Convenio, debiendo ser examinado nuevamente su contenido por la Comisión Negociadora del mismo.

**Artículo 55.- Derechos sindicales**

Los/as Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular horas sindicales en cómputo anual, para poder asistir a cursos de Formación.

Estos cursos de Formación estarán debidamente justificados por aquellos Organismos y Entidades que las impartan.

Ambas partes acuerdan que los representantes legales de los trabajadores del mismo sindicato podrán acumular, individualmente o entre ellos, solo dentro de cada unidad de representación y por trimestres naturales, el crédito de horas sindicales mensuales que determina la ley o que tengan pactada. Esta acumulación deberá ser notificada a la empresa con carácter previo indicando las fechas concretas de su uso para que las empresas puedan organizarse adecuadamente.

**Artículo 56.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial**

Aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo se encuentre en situación económica de pérdidas o en circunstancias, reconocidas y constatadas por trabajadores/as y empresa, que puedan afectar a la competitividad de éstas (hechos que tendrán que acreditar), con el fin de posibilitar el mantenimiento de los actuales niveles de empleo, podrán desvincularse del incremento económico establecido en el presente Convenio, durante toda su vigencia.

Para acogerse a dicha inaplicabilidad, la Empresa deberá formular la petición ante la representación legal de los/as trabajadores/as, en el plazo máximo de 30 días, desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. De no existir esta representación, la Empresa formulará directamente



la petición a la Comisión Paritaria, acompañando en todo caso la siguiente documentación:

1) Memoria justificativa de la solicitud y documentación acreditativa de la situación que motiva la necesidad de no vinculación.

2) Propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación.

Las partes podrán alcanzar acuerdo en el plazo de quince días que deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Empresa, la cuestión deberá ser planteada a la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio, que resolverá conforme a lo establecido en el art. 48 del presente convenio. De no llegar a un acuerdo las partes con la mediación de la Comisión Paritaria del Convenio, deberán acudir al organismo autónomo competente de la Región de Murcia de conformidad a lo establecido en "II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), (BORM n.º 135 de 15/06/2005). Dicho trámite será de carácter obligatorio, que resolverá de forma definitiva y en su caso, podrá fijar las condiciones salariales alternativas.

Los acuerdos sobre la inaplicabilidad alcanzados por los/as representantes de los/as trabajadores/as y la empresa sólo podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

Los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo serán recurribles conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el Artículo 91 del E.T.

#### **Artículo 57.- Seguridad y salud laboral.**

En materia de seguridad y salud laboral se estará a lo establecido en el artículo 57 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 04-11-2015), actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

#### **Artículo 58.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y de una manera especial a lo establecido en el artículo 61 del V Convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales (BOE 04-11-2015), actualmente en vigor, y posteriormente en la futura regulación que a este respecto se establezca en el convenio colectivo que sustituya a éste.

#### **Cláusula transitoria**

Las partes acuerdan que los atrasos devengados por aplicación del presente convenio colectivo se abonarán en el plazo máximo de 1 mes desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.





CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO I - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2018

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.802,15	13,27	9,78	273,78	1.825,20	32.488,56
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.618,14	11,92	9,78	245,98	1.639,84	29.189,15
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.478,77	10,90	9,78	224,92	1.499,45	26.690,21
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.322,63	9,76	9,78	201,33	1.342,17	23.890,63
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.252,04	9,24	9,78	190,66	1.271,06	22.624,87
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.129,91	8,35	9,78	172,21	1.148,04	20.435,11
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.072,98	7,93	9,78	163,60	1.090,69	19.414,28
G.P. 1	Administrativa y Operaria	926,45	6,86	9,78	141,46	943,09	16.787,00

OTROS IMPORTES A INCREMENTAR

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	17,74	19,53	24,88
G.P. 3 Nivel B	16,79	18,50	23,55
G.P. 2 Nivel A	15,11	16,61	21,02
G.P. 2 Nivel B	14,28	15,57	19,35
G.P. 1	12,59	13,46	16,81

Artículo 33.- Quebranto de moneda (€/mes) 28,69

Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red

Retén Personal de red y planta (€/mes) 252,48  
Apoyo Retén de red (€/día) 13,78



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO II - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2019

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICIOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.847,20	13,60	10,02	280,62	1.870,82	33.300,56
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.658,59	12,22	10,02	252,12	1.680,83	29.918,72
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.515,74	11,18	10,02	230,54	1.536,94	27.357,52
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.355,70	10,00	10,02	206,36	1.375,72	24.487,84
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.283,34	9,47	10,02	195,42	1.302,83	23.190,32
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.158,16	8,56	10,02	176,51	1.176,74	20.945,96
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.099,80	8,13	10,02	167,69	1.117,95	19.899,48
G.P. 1	Administrativa y Operaria	949,61	7,03	10,02	145,00	966,66	17.206,56

OTROS IMPORTES A INCREMENTAR

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	18,18	20,02	25,50
G.P. 3 Nivel B	17,21	18,96	24,14
G.P. 2 Nivel A	15,49	17,03	21,55
G.P. 2 Nivel B	14,64	15,96	19,83
G.P. 1	12,90	13,80	17,23

Artículo 33.- Quebranto de moneda (€/mes) 29,41

Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red

Retén Personal de red y planta (€/mes) 258,79  
Apoyo Retén de red (€/día) 14,12



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO III - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.893,38	13,94	10,27	287,64	1.917,59	34.133,12
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.700,05	12,53	10,27	258,43	1.722,85	30.666,76
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.553,63	11,46	10,27	236,30	1.575,36	28.041,36
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.389,59	10,25	10,27	211,52	1.410,11	25.100,00
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.315,42	9,71	10,27	200,31	1.335,40	23.770,12
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.187,11	8,77	10,27	180,92	1.206,15	21.469,44
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.127,30	8,33	10,27	171,89	1.145,90	20.397,08
G.P. 1	Administrativa y Operaria	973,35	7,21	10,27	148,62	990,83	17.636,72

**OTROS IMPORTES A INCREMENTAR**

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	18,63	20,52	26,14
G.P. 3 Nivel B	17,64	19,43	24,74
G.P. 2 Nivel A	15,88	17,46	22,09
G.P. 2 Nivel B	15,01	16,36	20,33
G.P. 1	13,22	14,15	17,66

Artículo 33.- Quebranto de moneda (€/mes) 30,15

Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red

Retén Personal de red y planta (€/mes) 265,26  
Apoyo Retén de red (€/día) 14,47



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO IV - TABLA SALARIAL DEFINITIVA AÑO 2021

GRUPO PROFESIONAL	ÁREA FUNCIONAL	SALARIO BASE MENSUAL (€)	COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO MENSUAL (€)	PLUS CONVENIO MENSUAL (€)	PARTICIPACION EN BENEFICOS MENSUAL (€)	GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS x 4 (€)	SALARIO BRUTO ANUAL (€)
G.P. 6	Técnica	1.946,39	14,33	10,56	295,69	1.971,28	35.088,76
G.P. 5	Técnica y Administrativa	1.747,65	12,88	10,56	265,66	1.771,09	31.525,36
G.P. 4	Técnica y Administrativa	1.597,13	11,78	10,56	242,92	1.619,47	28.826,56
G.P. 3 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.428,50	10,54	10,56	217,44	1.449,60	25.802,88
G.P. 3 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.352,25	9,98	10,56	205,92	1.372,79	24.435,68
G.P. 2 A	Técnica, Administrativa y Operaria	1.220,35	9,02	10,56	185,99	1.239,93	22.070,76
G.P. 2 B	Técnica, Administrativa y Operaria	1.158,86	8,56	10,56	176,70	1.177,98	20.968,08
G.P. 1	Administrativa y Operaria	1.000,60	7,41	10,56	152,79	1.018,57	18.130,60

OTROS IMPORTES A INCREMENTAR

Artículo 15.- Horas extraordinarias

Grupo Profesional	Horas extras normales (€)	Horas extras nocturnas (€)	Horas extras festivas (€)
G.P. 3 Nivel A	19,15	21,09	26,87
G.P. 3 Nivel B	18,13	19,97	25,43
G.P. 2 Nivel A	16,32	17,95	22,71
G.P. 2 Nivel B	15,43	16,82	20,90
G.P. 1	13,59	14,55	18,15

Artículo 33.- Quebranto de moneda (€/mes) 30,99

Artículo 38.- Retén y Apoyo retén de red

Retén Personal de red y planta (€/mes) 272,69  
Apoyo Retén de red (€/día) 14,88

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6684 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones).**

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del 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 con número de expediente 30/01/0085/2019; denominado Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastics de España S. Com. por Acciones); código de convenio nº 30001842011996; ámbito Empresa; suscrito con fecha 17/07/2019 por la comisión negociadora.

**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, 10 de octubre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por Delegación de Firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 09/09/2019), Caridad de la Hera Orts.

**V Convenio Colectivo de Sabic Innovative Plastics España, S. Com. por a. 2019**

#### Índice

CAPÍTULO I: ÁMBITO, COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 1. NATURALEZA

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4. VIGENCIA, DURACIÓN, PRORROGAS Y DENUNCIA

ARTÍCULO 5. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA PERSONAL

ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

CAPÍTULO II: COMISIÓN DE GARANTÍA

ARTÍCULO 7. COMISIÓN DE GARANTÍA

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN, INGRESOS Y CESES

ARTÍCULO 8. INGRESOS

ARTÍCULO 9. CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 10. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 11: PLURIEMPLEO

ARTÍCULO 12. CESES

ARTÍCULO 13. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES Y CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

CAPÍTULO IV: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 14. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 15. PROCESO PRODUCTIVO

ARTÍCULO 16. POLIVALENCIA

CAPÍTULO V: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS, TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 18. GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES

ARTÍCULO 19. DEFINICIÓN DE LOS FACTORES DETERMINANTES PARA LA PERTENENCIA AL GRUPO PROFESIONAL Y AL ÁREA FUNCIONAL

ARTÍCULO 20. GRUPOS/NIVELES PROFESIONALES

ARTÍCULO 21. MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 22. TRABAJOS DE DISTINTO GRUPO PROFESIONAL

ARTÍCULO 23. PROMOCIÓN Y ASCENSOS

ARTÍCULO 24. DESARROLLO DE CARRERAS PROFESIONALES PARA PERSONAL NO-EXENTO

ARTÍCULO 25. PERMUTAS

ARTÍCULO 26. VACANTES

ARTÍCULO 27. PROVISIÓN DE VACANTES TEMPORALES

ARTÍCULO 28. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS

ARTÍCULO 29: VIAJES, DESPLAZAMIENTOS Y TRASLADOS

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL NOEXENTO

ARTÍCULO 31. SALARIO BASE

ARTÍCULO 32. COMPLEMENTOS

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

B) Complemento o plus de turnicidad

C) Plus de Festivos

D) Complemento Brigada de Emergencias

E) Compensación en régimen de jornadas especiales

F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)

G) Premio Vinculación

H) Bonus

I) Complemento para el Personal a Turnos

J) Complemento de conocimiento

K) Bonus de Absentismo

L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones

ARTÍCULO 33. PRIMA DE PRODUCTIVIDAD PERSONAL NO EXENTO

A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía

B) Criterios para el establecimiento de objetivos

C) Asignación y reparto

D) Alta en la Empresa en el momento de la liquidación

ARTÍCULO 34. INCREMENTOS SALARIALES PARA EL PERSONAL NO EXENTO

ARTÍCULO 35. ESTRUCTURA SALARIAL PARA EL PERSONAL EXENTO

A. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

B. REVISIÓN SALARIAL

ARTÍCULO 36. JORNADA

A. Empleados de jornada ordinaria

B. Empleados de jornada a Turnos

C. Operadores a días

ARTÍCULO 37. JORNADAS ESPECIALES

ARTÍCULO 38. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 39. VACACIONES ANUALES

ARTÍCULO 40. EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 41. LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 42. NOTIFICACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y RETRASOS EN LA ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTÍCULO 43. CONTROL DE ACCESOS

CAPÍTULO VII: BENEFICIOS SOCIALES Y RÉGIMEN ASISTENCIAL

ARTÍCULO 44. PLAN DE PENSIONES

ARTÍCULO 45. SEGURO DE VIDA

ARTÍCULO 46. SEGURO MÉDICO

ARTÍCULO 47. COMPLEMENTO DE EMPRESA

ARTÍCULO 48. TRANSPORTE

ARTÍCULO 49. AYUDA COMIDA PERSONAL JORNADA ORDINARIA

ARTÍCULO 50. AYUDA A FORMACIÓN DE EMPLEADOS

ARTÍCULO 51. AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

ARTÍCULO 52. POLÍTICA DE REUBICACIÓN

ARTÍCULO 53. ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 54. DATOS PERSONALES DEL EMPLEADO Y PROTECCIÓN DE LOS MISMOS

ARTÍCULO 55. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

ARTÍCULO 55 BIS. OTROS BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 56. FORMACIÓN

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 57. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 58. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

ARTÍCULO 59. FALTAS LEVES

ARTÍCULO 60. FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 61. FALTAS MUY GRAVES

ARTÍCULO 62. RÉGIMEN DE SANCIONES

ARTÍCULO 63. PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO IX: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 64. SEGURIDAD E HIGIENE

ARTÍCULO 65. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL  
MEDIOAMBIENTE

CAPÍTULO X: COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 66. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 67. COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 68. PLAN DE IGUALDAD

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: BRIGADA DE EMERGENCIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: COMPROMISO CON LA CALIDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: CONDICIONES DE EMPLEO DE LOS  
TRABAJADORES NO INDEFINIDOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA: COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: COMPROMISO DE TRANSFERENCIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: GRUPOS DE COTIZACIÓN

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXOS

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2019

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2019 – PERSONAL A ORDINARIA

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2019 – PERSONAL A TURNOS

ANEXO V: DCP

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA  
FORMACIÓN

## **Capítulo I: Ámbito, compensación y absorción, garantía personal y vinculación a la totalidad**

### **Artículo 1. Naturaleza**

El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre.



En consecuencia, el mismo es fruto del consenso y de las negociaciones mantenidas entre los Representantes de la Empresa (Dirección de Recursos Humanos y Dirección del Área de Manufacturing) y la Representación Legal de los Trabajadores (canalizada a través del Comité de Empresa).

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en SABIC Innovative Plastics España, S. COM. por A. (en adelante la Compañía o la Empresa) o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

El presente Convenio viene a derogar y sustituir cuantas Normas Paccionadas, Convenios Extraestatutarios, Acuerdos de Empresa o similares se encontrasen en vigor en su ámbito de aplicación, con excepción de aquellas que hayan sido incorporadas a los contratos individuales de trabajo como condiciones más beneficiosas, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

### **Artículo 2. Ámbito territorial y funcional**

El presente Convenio es de aplicación exclusiva en los centros de trabajo de SABIC Innovative Plastics España, S. COM. por A., sita en La Aljorra, carretera Cartagena/Alhama de Murcia, Km. 13, de la Región de Murcia.

Por Acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores podrá extenderse el ámbito territorial del presente Convenio a plantas de nueva construcción en el emplazamiento.

### **Artículo 3. Ámbito personal**

El Convenio afectará a todo el personal de la Compañía, con las excepciones previstas en los artículos 1.3.º y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo lo redactado en el presente Convenio referente a los trabajadores en términos gramaticales masculinos, se refiere implícitamente tanto a hombres como a mujeres.

### **Artículo 4. Vigencia, duración, prorrogas y denuncia**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un (1) año, y entrará en vigor el 1 de enero de 2019, sea cual sea la fecha de su publicación, registro y depósito, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2019.

Cualquiera de las partes firmantes podrá producir la denuncia del Convenio durante los 3 meses anteriores a la finalización de su vigencia, en el supuesto de que desease iniciar nuevas conversaciones para la renovación de este marco de contratación y negociación colectiva.

La denuncia citada será comunicada a la otra parte de forma fehaciente y mediando en todo caso el plazo de preaviso indicado, sin el cual será inválida a todos los efectos. Asimismo, se comunicará dicha denuncia a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

Una vez denunciado permanecerá vigente el contenido normativo del presente Convenio hasta tanto sea sustituido por otro nuevo.

En defecto de denuncia por cualquiera de las partes, el Convenio Colectivo se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales sucesivos.

### **Artículo 5. Compensación, absorción y garantía personal**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejoras pactadas o

unilateralmente concedidas por la Compañía, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual o por cualquier otra causa, o fuente de la relación laboral.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales futuras dictadas por cualquier Autoridad Legislativa, Organismo o Jurisdicción del Ministerio de Trabajo, Administración Regional o del Gobierno, que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o que supongan la creación de alguno nuevo, siempre que estén determinados económicamente o afecten al número de horas pactadas a trabajar, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados en cómputo anual superasen el nivel del presente Convenio.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente.

#### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso. En tal caso, en el mínimo plazo posible, se reunirán las partes negociadoras legitimadas para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

### **Capítulo II: Comisión de Garantía**

#### **Artículo 7. Comisión de Garantía**

##### **1. Funciones.**

La Comisión de Garantía que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

Igualmente, la Comisión de Garantía conocerá de las discrepancias que se planteen en relación con la interpretación y aplicación del Convenio. En este sentido, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la Comisión de Garantía, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión de Garantía, debiendo estarse a partir de ese momento a los procedimientos de resolución de conflictos colectivos vigentes (ASECMUR-II).

El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto

##### **2. Composición.**

La Comisión de Garantía estará compuesta por seis miembros, es decir, tres miembros designados por la Compañía, y otros tres elegidos o designados por la representación legal de los trabajadores firmante del presente Convenio. Esta

Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

A requerimiento de ambas partes se nombrará un Presidente, entre sus componentes, que rotará por períodos anuales.

Asimismo, se nombrará un Secretario, debiendo recaer el nombramiento necesariamente en un miembro de la Comisión, también con carácter anual y rotativo, de forma que el nombramiento de ambos cargos se intercale entre ambas representaciones.

### 3. Normas de funcionamiento.

La Comisión de Garantía se reunirá:

- A instancia de la representación de la Compañía.
- A instancia de al menos uno de los representantes de los trabajadores en dicha Comisión.

La fecha, lugar y hora de las reuniones de la Comisión de Garantía se fijará de mutuo acuerdo entre las partes y se celebrará dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la petición.

De cada reunión de la Comisión se levantará la correspondiente acta.

## **Capítulo III: Contratación, ingresos y ceses**

### **Artículo 8. Ingresos**

El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

Tendrán prioridad para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Compañía con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o formativo u otros contratos diferentes a los de duración indefinida y hayan superado satisfactoriamente todas las evaluaciones individuales.

La Dirección determinará el proceso y las pruebas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar.

La Compañía comunicará al Comité de Empresa, con antelación suficiente (48 horas) y según lo dispuesto en el procedimiento de "jobposting", el puesto o los puestos de trabajo que piense cubrir por este método.

La Empresa se compromete a la creación de una bolsa de trabajo para la cobertura de vacantes, formada por trabajadores que hayan prestado servicios de manera temporal en las áreas de operaciones o funcionales correspondientes.

Cuando existan vacantes temporales o definitivas, se procurará que la contratación se efectúe entre el personal de la bolsa de trabajo; la Empresa podrá recurrir a la contratación directa cuando así esté justificado por las características del puesto o de los candidatos.

Se consideraran puntos a valorar en los integrantes de la bolsa de trabajo los siguientes:

1. La duración de la prestación de servicios realizada.
2. El conocimiento del área donde se produce la vacante.
3. La formación y titulación necesarias para el desempeño del puesto.
4. La valoración del desempeño efectuada por la Compañía durante la prestación de servicios.

En caso de igualdad entre todos los factores anteriores, tendrán preferencia aquellos candidatos que sean familiares de hasta segundo grado por consanguinidad de empleados de SABIC que se encuentren en alta.

La contratación a través de la bolsa de trabajo se entenderá sin perjuicio del derecho preferente del personal en situación de excedencia.

#### **Artículo 9. Contratación laboral**

Los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial y formativos. Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/15, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y en la medida en la que resulta coincidente con lo preceptuado en el Convenio Colectivo del Sector, se acuerda expresamente que los contratos de duración determinada eventuales podrán celebrarse por una duración máxima de doce meses, en un período de referencia de dieciocho meses.

Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá formalizar contratos de relevo, a fin de posibilitar el paso a la situación de jubilación parcial a los trabajadores que así lo soliciten.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

La Empresa minimizará el uso de contratación mediante la utilización de empresas de trabajo temporal (E.T.T.), en los casos en que esté previsto legalmente.

No obstante, se excluye el uso de ETT, según lo dispuesto en la normativa legal.

#### **Artículo 10. Período de prueba**

El período de prueba, de no pactarse otro inferior en el contrato de trabajo, será de 6 meses para todos los contratos.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes, el empleado o la Compañía, podrá rescindir el contrato mediante la mera manifestación escrita, sin derecho a indemnización o compensación alguna.

La situación de I.T., maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o violencia de género que afecten al trabajador durante el período de prueba podrá interrumpir el citado período de prueba, previo acuerdo entre ambas partes, no pudiendo producirse la instancia de resolución descrita en el párrafo anterior en dichas circunstancias.”

#### **Artículo 11: Pluriempleo**

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la limitación de contratar a personal pluriempleado. Igualmente, el personal en plantilla que pretenda pluriemplearse

deberá comunicarlo con carácter preceptivo a la Compañía, pudiendo ésta desautorizar por escrito las posibilidades de pluriempleo, en atención a que la naturaleza de la segunda actividad resulte incompatible con las normas de integridad de la Compañía.

#### **Artículo 12. Ceses**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma preavisando con, al menos, quince días de antelación en todo caso.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Artículo 13. No competencia, lealtad, conflictos de intereses y confidencialidad y protección de datos**

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de la Compañía aceptan que su relación laboral se desarrollará con estricto cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades o trabajos de cualquier tipo por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la Compañía, sin obtener previamente expresa autorización escrita de la Dirección.

En el contrato de trabajo podrán las partes, Compañía y empleado, si así lo estimasen oportuno, convenir cláusulas de no competencia o concurrencia con la Compañía, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos y condiciones que establezcan.

Asimismo, los empleados declaran expresamente adherirse a las normas sobre integridad de la Compañía, cuyo incumplimiento constituirá supuesto de faltas a añadir a lo establecido en el Capítulo IX del presente Convenio. Como deber incluido en esas normas internas de la Empresa, los empleados declararán por escrito inmediatamente a la Dirección de la misma cualquier situación de conflicto de intereses con la misma o cualquier situación en la que sus familiares directos estuvieran implicados en dicho conflicto, bien porque cualquiera de ellos ostentase algún tipo de relación mercantil o comercial con la Compañía o en calidad de suministrador o proveedor de la misma, o bien porque ostentasen calidad de accionistas o colaboradores de terceros involucrados.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción respecto a los métodos productivos, procesos, operaciones, proyectos y planes de inversión y empleo y datos relacionados con la Compañía o sus empleados, especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado, considerados todos ellos como secretos industriales.

El procesamiento de datos personales de los empleados se regirá por los Estándares Laborales de Protección de Datos de SABIC Innovative Plastics España, S.C.P.A. Los empleados podrán ampararse en los principios de protección de datos, así como formular quejas o advertir a la Compañía acerca de los problemas o incumplimientos relativos a esta materia a través de los procedimientos previstos en los Estándares Laborales de Protección de Datos de SABIC Innovative Plastics España, S.C.P.A., y de acuerdo con la legislación española vigente sobre protección de datos.

El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el presente artículo será considerada a todos los efectos como trasgresión de la buena fe contractual y sancionada en su grado máximo correspondiente.

#### **Capítulo IV: Organización del trabajo**

##### **Artículo 14. Organización del trabajo**

La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales de carácter general es facultad de la Dirección de la Compañía. No obstante, ésta informará y oír a los representantes de los trabajadores, legalmente reconocidos, en aquellas cuestiones de organización y procedimientos que interesen a los trabajadores, comunicándoles las decisiones que se adopten antes de que se publiquen con carácter general, todo ello sin perjuicio de los procedimientos legalmente preceptivos establecidos en el artículo 41 ET.

La Dirección de la Empresa procurará, en todo lo posible, que los progresos técnicos de mecanización o modernización de los servicios o procedimientos no produzcan perjuicio alguno en la situación económica de los trabajadores y con este efecto intentará que los trabajadores afectados participen en las mejoras introducidas.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá informarse a los representantes de los trabajadores, legalmente reconocidos, de aquellas decisiones que vinculen el futuro de la Compañía y puedan influir claramente en la evolución de la misma, así como de la trayectoria que sigan los planes previstos en sus distintas fases.

##### **Artículo 15. Proceso productivo**

El trabajo en los procesos industriales de SABIC Innovative Plastics España, S. COM. por A., tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día durante los 365 días del año, aunque eventualmente pueda pararse por razones de mantenimiento, fuerza mayor u otros.

##### **Artículo 16. Polivalencia**

Como principio organizativo los empleados trabajarán en equipo y/o a turnos. Por consiguiente, éstos podrán rotar dentro del propio equipo y/o entre los turnos, y/o a otro equipo o turno, según las necesidades del trabajo, ocupando los puestos de trabajo que sean asignados por el supervisor correspondiente.

La polivalencia del empleado, en el más amplio sentido del término y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se conviene como una parte esencial de las obligaciones laborales del empleado, de tal forma que, en la medida que sus conocimientos, experiencia y entrenamiento profesional progresen, el empleado podrá ser destinado y operar en otros puestos de trabajo, procesos u operaciones, resultando la pertenencia a un grupo profesional el elemento determinante de la capacidad para ocupar un puesto de trabajo encuadrado en el mismo, aún cuando se encuentre en distinta área funcional.

En ningún caso el procedimiento utilizado en el seno de la Empresa bajo la denominación de "delegación de autoridad" y previsto para suplir ausencias provisionales, será considerado como cambio de puesto de trabajo o supuesto de movilidad funcional.

## **Capítulo V: Clasificación profesional, movilidad y ascensos, trabajos de distinto grupo profesional y desarrollo de carreras profesionales**

### **Artículo 17. Clasificación profesional**

Los trabajadores no-exentos afectados por el presente Convenio Colectivo, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con los factores de competencia, responsabilidad y capacidad para la resolución de problemas, se encuentran clasificados en siete Grupos Profesionales y en cuatro Áreas Funcionales.

La estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva y una mejora de la competitividad de la Empresa, todo ello junto al establecimiento de un sistema de promoción equitativo para todos los empleados de la misma. Para ello, la Empresa procederá a actualizar las descripciones tipo de los puestos de trabajo que vean modificado su contenido por cambios organizativos.

El personal exento es el asignado a puestos de trabajo que requieren título universitario o experiencia equivalente tales como líderes, ingenieros, especialistas, etc., encontrándose, en todo caso, excluido de la clasificación profesional regulada en el presente capítulo rigiéndose por lo dispuesto en su contrato de trabajo individual.

### **Artículo 18. Grupos profesionales y áreas funcionales**

Los Grupos Profesionales en los que se agrupa el personal no-exento son siete. La pertenencia a cada uno de los mencionados Grupos Profesionales viene determinada por los índices de responsabilidad, competencia y capacidad de resolución de problemas.

Las Áreas Funcionales se definen como el espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. Dicha naturaleza viene determinada por:

- La especialización de la función asumida por los puestos de la estructura como expresión del ámbito en que desarrollan sus actividades.
- El carácter de los puestos y del tipo de actividades que desarrollan.

Conforme a lo expuesto, las Áreas Funcionales son:

- Producción: agrupa a todos los puestos de trabajo directamente ligados al proceso productivo o a funciones de carga y descarga de materiales.
- Mantenimiento: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte técnico al proceso productivo, como mantenimiento de las instalaciones y maquinaria.
- Técnicos: agrupa a todos los puestos de trabajo, tanto de operarios como de personal técnico, que prestan soporte al proceso productivo, bien como control de la calidad, bien como automatización del control sobre el proceso de producción, o como experimentación y diseño de mejoras sobre el mismo.
- Administración: agrupa a todos los puestos de trabajo que prestan soporte administrativo al proceso de gestión, logística o distribución y dirección de la Compañía.

### **Artículo 19. Definición de los factores determinantes para la pertenencia al grupo profesional y al área funcional**

Se define como nivel de responsabilidad la agrupación de puestos de trabajo, que cuentan con un contenido organizativo similar, medido en base a un sistema de escalas y perfiles.



La medición del contenido de los puestos se realiza a través de los siguientes factores y elementos:

- Competencia: técnica y gerencial humana.
- Solución de problemas: marco de los problemas y exigencia de los mismos.
- Responsabilidad: libertad para actuar, magnitud e impacto.

Puesto Tipo: orientativamente, se define el puesto tipo como aquella agrupación de puestos de trabajo de una determinada área y especialidad funcional que ocupan similares niveles de responsabilidad. La relación de puestos tipo de la Empresa se establece en el Anexo I del presente Convenio.

En el supuesto de que en el futuro, por su especificidad, algún o algunos puestos de trabajo pudiesen encajar en dos o más puestos tipo, la Compañía resolverá el encuadramiento correspondiente al puesto o puestos mencionados, notificándole los extremos de su decisión al Comité de Empresa.

La pertenencia/asignación del trabajador a un nivel/grupo profesional determinado se llevará a efectos por la Empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, en el Art. 20 del presente convenio y en el cuadro de desarrollo de carrera profesional indicado en el Anexo V.

#### **Artículo 20. Grupos/niveles profesionales**

A continuación, se establece la definición de los distintos Grupos o Niveles Profesionales:

##### **Grupo/Nivel 7:**

Los trabajadores pertenecientes a este Grupo son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización y realización del trabajo en los diferentes turnos de su unidad o proceso, así como de garantizar la implementación de soluciones a posibles problemas recurrentes en dichos turnos, o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas de la fábrica, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

Coordinan y supervisan de forma directa el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí. A su vez, solucionan problemas de gran complejidad y variedad en los que se requiere un elevado grado de creatividad.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización y son difícilmente detectables y/o subsanables.

##### **Grupo/Nivel 6:**

Los puestos situados en este nivel realizan trabajos que requieren pericia en sistemas o procedimientos técnicos muy complejos, que necesitan habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por calificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí.

El nivel de autonomía concedido por la organización a los puestos situados en este Grupo, para identificar, definir y encontrar soluciones a los problemas planteados, se encuadra dentro de normas y procedimientos substantivamente diversificados, ejerciendo gran influencia sobre la solución de problemas para lo que se exige criterio propio. El nivel de autonomía, decisión y acción está



parcialmente sujeto a planes y procedimientos establecidos y queda circunscrito por modos de hacer amplios, recibiendo un control sobre resultados de la acción de sus colaboradores.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización y son difícilmente detectables y/o subsanables.

**Grupo/Nivel 5:**

Los puestos situados en este nivel desarrollan actividades relacionadas con la programación y supervisión de trabajos especializados complejos, para lo que se requiere el desarrollo de habilidades adquiridas a través de larga experiencia en el trabajo y en parte por cualificaciones profesionales.

Los problemas a que se enfrentan son complejos y variados exigiendo criterios propios para su solución. Son puestos que deben ejecutar y programar su propio trabajo, y/o coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo de un equipo reducido de puestos relacionados entre sí.

La autonomía concedida por la organización a estos puestos, para identificar, definir y solucionar los problemas planteados en el ejercicio de sus funciones, está comprendida dentro de procedimientos y precedentes diversificados, en los que el titular del puesto debe aplicar la solución indicada a cada situación, o bien tiene un mando a quien recurrir fácilmente cuando la situación supera los parámetros de normalidad.

**Grupo/Nivel 4:**

Son puestos que deben operar con pericia con procedimientos o sistemas muy complejos, ya que deben conocer en su totalidad el proceso en el que operan, así como sus implicaciones con los procesos relacionados, por lo que requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas fundamentalmente por la experiencia del trabajo, y por una formación profesional.

Deben programar y organizar su propio trabajo y también coordinar de forma próxima las actuaciones de un equipo de puestos relacionados entre sí, ya que la naturaleza de estos puestos implica una visión completa y en tiempo real del proceso bajo su responsabilidad.

La autonomía concedida por la organización para la resolución de problemas planteados, se limita a procedimientos que el titular debe utilizar para aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien tiene un mando próximo al que recurrir cuando la situación excede de los parámetros normales. Su libertad para actuar queda limitada por instrucciones, prácticas y procedimientos estandarizados que requieren supervisión para el progreso del trabajo y sus resultados.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes en la organización, pero pueden ser detectables y/o subsanables.

**Grupo/Nivel 3:**

Se encuentran en este nivel puestos a los que se les exige operar con habilidad en procedimientos dentro de una sección especializada, así como conocer sus implicaciones dentro de los procesos de la fábrica.

Organizan, programan y ejecutan su propio trabajo, que incluye actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, con un apropiado conocimiento de las actividades relacionadas. Utilizan procedimientos para solucionar los distintos problemas que le plantea la función y en los que debe aplicar la solución adecuada a cada situación, o bien pueden recurrir a un mando próximo cuando la situación excede los parámetros normales.

Su nivel de autonomía queda enmarcado dentro de rutinas de trabajo establecidas, las cuales admiten variaciones por parte del titular, aunque posteriormente deban ser supervisadas.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización, aunque son detectables y/o subsanables.

Grupo/Nivel 2:

Se encuentran en este nivel puestos a los que se les exige operar con habilidad en una sección especializada, que puede incluir la utilización de un equipo complejo. Para ello requieren entrenamiento formal en el puesto de trabajo o en ciertas cualificaciones profesionales.

Programan y organizan su propio trabajo, que incluye la realización de actividades específicas en cuanto a objetivo y contenido, pudiendo supervisar de forma próxima el trabajo de un grupo de puestos muy reducido.

Su nivel de autonomía está completamente sujeto a instrucciones y rutinas de trabajo establecidas con una supervisión estrecha sobre el avance del trabajo y sus resultados.

Son puestos cuyos errores pueden tener consecuencias importantes para la organización, aunque en general son detectables y subsanables.

Grupo/Nivel 1:

Se encuentran en este nivel los puestos responsables de realización de actividades de una sección especializada que incluyen tareas rutinarias, sujetas a instrucciones de trabajo constantes y detalladas, y que pueden requerir el uso de maquinaria de utilización simple.

La autonomía concedida a estos puestos, para encontrar soluciones a los problemas planteados, se limita a instrucciones estandarizadas, que requieren una iniciativa regulada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de los puestos plantean situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre procedimientos previamente aprendidos.

Los errores no intencionados de los ocupantes de los puestos pueden tener consecuencias importantes, aunque son fácilmente detectables y subsanables.

La Compañía desarrollará una descripción detallada de los anteriores puestos tipo que pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los puestos tipo correspondientes a cada uno de los distintos Grupos o Niveles Profesionales serán los establecidos en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.

La creación de nuevos puestos tipos, dentro de los Grupos o Niveles Profesionales anteriormente descritos, será competencia de la Dirección de la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, y con pleno respeto a los principios establecidos en el artículo 67 del presente Convenio Colectivo.

Aquellos empleados que presten servicios en el Grupo o Nivel Profesional II de los anteriormente mencionados, y tengan una antigüedad de al menos seis años en el Grupo II, pasarán al Grupo III. Este cambio tendrá efectividad el 1.º día del mes siguiente de cumplirse la citada antigüedad.

#### **Artículo 21. Movilidad funcional**

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos profesionales y, cuando existan causas técnicas u organizativas que lo justifiquen,

también entre diferentes grupos, sin menoscabo de lo establecido en el desarrollo de la carrera profesional del trabajador afectado, de conformidad con el artículo 24 del presente Convenio. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria, que tendrá carácter obligatorio para el trabajador, dentro de los límites de la movilidad funcional.

La movilidad entre las distintas plantas de una misma unidad se hará según las necesidades de producción y de acuerdo con los criterios del jefe de turno. A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

### **Artículo 22. Trabajos de distinto grupo profesional**

La Empresa, en caso de necesidad y cuando existan causas técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo profesional al suyo reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de un Grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 6 meses en un período de 12 o a 8 en un período de 24, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y/o otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Transcurridos los 6 o los 8 meses, con las excepciones apuntadas, se convocará la cobertura de la plaza en los términos establecidos en el presente Convenio. La retribución, en tanto se desempeña el trabajo de Grupo superior, será la correspondiente al salario medio del nivel de referencia.

En aquellos casos en los que corresponda incremento del salario por realización de tareas correspondientes a Grupo Superior, dicha subida será, como mínimo, equivalente a un 3% por cada nivel de responsabilidad

Además, los trabajadores que desempeñen trabajos de un Grupo Profesional superior percibirán la paga de productividad establecida en el artículo 33 del presente Convenio en la cuantía correspondiente a dicho Grupo, en proporción al tiempo en que haya prestado servicios en el mismo dentro del año natural.

Cuando se trate de un Grupo inferior, esta situación podrá prolongarse por el tiempo imprescindible para su atención, conservando el trabajador la retribución correspondiente a su Grupo de origen, salvo que el cambio se produjera a petición del trabajador, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo Grupo profesional.

En los casos de trabajadores adscritos con carácter forzoso a un Grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al Grupo de origen en cuanto existan vacantes de su Grupo.

### **Artículo 23. Promoción y ascensos**

La promoción o ascenso de los trabajadores exentos será de libre designación por la Empresa, sin menoscabo que la Empresa pueda utilizar, de igual manera que en los puestos no exentos el procedimiento denominado "jobposting".

Para el ascenso por el procedimiento denominado "jobposting" la Empresa establecerá un concurso-oposición, en base al sistema interno vigente en cada momento, tomando como referencia la formación, aptitud, actitud y conocimiento del puesto de trabajo y la superación satisfactoria de las pruebas que al efecto se establezcan.

Este proceso de selección previsto en el párrafo anterior elaborado por la Empresa y que será permanentemente actualizado, se comunicará con carácter previo a su publicación a los representantes de los trabajadores.

El sistema de valoración confeccionado por la Compañía y el resultado de las pruebas, será puesto en conocimiento de la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 24. Desarrollo de carreras profesionales para personal no-exento**

Los planes de desarrollo de carreras profesionales, junto con los procedimientos de formación, tienen como objetivo el elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de trabajadores de la Empresa. Asimismo, es un sistema de motivación profesional para los trabajadores, creando un clima de trabajo y competitividad positiva para la realización de sus cometidos profesionales que redunde en un claro beneficio para la calidad de los productos elaborados y para el sistema de trabajo en la Compañía.

##### a) Objetivos del desarrollo de carreras profesionales.

El desarrollo de carreras profesionales (DCP) tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y para lograr:

- La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los objetivos que tiene que alcanzar la organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.

- La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y su consecuente promoción económica.

- La capacitación para la realización de diferentes tareas, bien en la misma división funcional bien en otra diferente.

##### b) Definición y ámbito de aplicación.

El DCP instrumentará las acciones necesarias que permitan el desarrollo de las competencias del personal sobre la base de las necesidades existentes en la organización.

Su ámbito de aplicación está constituido por todos los trabajadores de la Compañía incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La estructura profesional sobre la que se sustenta el DCP será:

- Clasificación profesional de siete niveles de responsabilidad y cuatro divisiones funcionales.

- La descripción y valoración de puestos.

Las posibilidades del DCP se estructuran en torno a dos alternativas:

- En la misma división funcional.

- En distinta división funcional.

##### c) Procedimiento.

Las acciones del DCP se programarán en razón de las necesidades organizativas de la Empresa.

La participación en las mismas será voluntaria, pudiendo cada trabajador concurrir a los programas que, en función de los requisitos exigidos, se adapten a sus características profesionales.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

• Aprobación por la Dirección de la Empresa del Programa de Desarrollo Profesional determinándose:

- La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.

- El objeto de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).

- El número de participantes.

• Elaboración del programa de formación y adaptación:

- Los programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

- El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, en base a las nuevas funciones asumidas.

- Los programas se elaborarán en base a unos contenidos generales establecidos en función de las necesidades organizativas de la Empresa, adaptando éstos a los objetivos concretos de la acción de desarrollo.

• Proceso de selección de participantes:

Los criterios a seguir en el proceso de selección serán los que se establezcan en cada convocatoria. En todo caso, serán tenidos en cuenta los siguientes parámetros:

- Evaluación individual.

- Valoración de la experiencia en el área de desarrollo.

- Conocimientos técnicos demostrables y adecuados para la asunción de las nuevas responsabilidades.

- Actitud y compromiso de acuerdo a la cultura de la Compañía.

• Desarrollo de los programas de formación:

- Los programas se realizarán en el horario que se pacte procurando que se realicen, dentro del horario de trabajo y que sean compatibles con el desempeño simultáneo, siempre que resulte posible, de las funciones de los participantes.

- Los operadores en formación podrán desempeñar el nuevo puesto de forma provisional, siempre que exista una supervisión adecuada por parte de los coordinadores y jefes de turno y se haya hecho un reconocimiento de los requisitos de seguridad asociados a dicho puesto.

- Se compensará la dedicación cuando se realice el programa de formación fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto. Estas horas serán consideradas, a todos los efectos, como horas de formación cuando no se trate de cubrir la ausencia de otro trabajador.

- En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y el progreso de los participantes.

- Puesta en práctica de los conocimientos o adaptación al nuevo puesto.

- Evaluación de la adecuación del desempeño, al contenido y aportación requeridos:

- Se realizará por el mando, apoyándose en un ocupante del puesto senior para realizar dicha valoración, arbitrándose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida.

- Las evaluaciones serán comentadas con los interesados.

- Las evaluaciones tendrán carácter de estricta reserva.

- En todo caso, la evaluación de los programas y el progreso de los participantes será dirigido por la Dirección de la Compañía, teniendo como filosofía fundamental la demostración de que se hacen las nuevas funciones o tareas y no únicamente que se han aprendido las mismas. De dicho procedimiento se dará puntual información a la representación de los trabajadores.

- Las tablas en relación con la DCP serán la establecida en el Anexo V del presente Convenio, pudiendo ser modificadas, atendiendo a mejoras productivas, nuevos procesos, cambios tecnológicos, sistemas de control, etc.

#### d) Tratamiento Económico

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado F) de este artículo, el tratamiento económico tendrá en cuenta la clasificación profesional, la tabla salarial de siete niveles de responsabilidad, el complemento de puesto de trabajo y el complemento de conocimiento establecido en el artículo 32.J) del presente Convenio Colectivo.

La Empresa garantizará que la mayor asunción de responsabilidades llevará aparejado un incremento de retribución, bien mediante incremento en el salario base (para el personal cuyo salario base se encuentre comprendido entre el mínimo y el máximo de la banda salarial correspondiente a su nivel profesional), bien mediante el complemento del puesto de trabajo (en el supuesto de que su salario base exceda del nivel máximo establecido), o bien mediante el complemento de conocimiento.

En cualquier caso el salario de cada nivel deberá estar entre el mínimo y el máximo de su banda salarial.

En todo caso una asunción de responsabilidades que conlleve un cambio de nivel, siempre en consonancia con la carrera profesional, será compensado con un 3% del salario base del trabajador, siendo el nuevo salario base, una vez aplicado este incremento, la referencia salarial superior más próxima del siguiente nivel, de conformidad con lo establecido en el Anexo II del presente Convenio.

El nuevo salario estará comprendido entre el nivel mínimo y el máximo del nivel superior consolidado.

La Empresa establecerá, las áreas de conocimiento asociadas a cada uno de los niveles de responsabilidad y el valor económico de las mismas.

Esta retribución se percibirá exclusivamente, cuando el trabajador realice las nuevas funciones asignadas, siendo necesario que el tiempo mínimo en el desempeño de las mismas sea de seis meses ininterrumpidos, contados desde que el empleado se implique en el proceso de formación.

#### e) Comisión de Desarrollo de Carrera Profesional:

##### 1. Creación y composición de la Comisión:

Las partes firmantes del presente Convenio procederán a la formación de una Comisión para las cuestiones referidas al Desarrollo de la Carrera Profesional (DCP) de los Empleados.

La Comisión DCP estará compuesta por 8 miembros, designándose 4 de ellos por la parte Social y 4 por la Dirección de la Empresa.

2. Funcionamiento de la Comisión:

a) Cargos:

La Comisión elegirá de entre los miembros designados por la Dirección de la Empresa un Presidente, cuyas funciones serán las de convocar formalmente las reuniones y enunciar el orden del día de las mismas en función de las peticiones realizadas por los restantes miembros.

Igualmente, la Comisión elegirá de entre los miembros designados por la parte Social un Secretario que levantará acta fehaciente del contenido de las reuniones, orden del día, debate y acuerdos alcanzados.

b) Reuniones:

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada tres meses, a efectos de la realización ordinaria de sus funciones. La convocatoria de reunión ordinaria se realizará por el Presidente con un mínimo de quince días naturales de antelación. Cada una de las partes (empresarial y social) deberá comunicar al Presidente y a la contraparte los asuntos de interés para su inclusión en el orden del día, con una antelación mínima de cinco días naturales sobre la fecha prevista.

No se incluirá ningún asunto que no se presente dentro del plazo indicado.

c) Funcionamiento interno:

Tras la exposición del Orden del Día por el Presidente, se procederá a la discusión de los distintos asuntos y a la valoración de cada uno de los mismos.

El Acta recogerá el contenido de los distintos asuntos tratados y de los acuerdos, si los hubiese en su caso.

La reunión finalizará estableciendo la fecha de la próxima sesión ordinaria.

d) Competencias de la Comisión:

Las competencias de la Comisión DCP serán las siguientes:

• Competencias Consultivas:

Las competencias de la Comisión serán eminentemente consultivas, dedicándose de manera principal a la interpretación y clarificación consensuada de todos aquellos preceptos que tengan relación con el Desarrollo de la Carrera Profesional.

En tal sentido, la Comisión asesorará y orientará a los trabajadores sobre la interpretación y aplicación de los preceptos de DCP contenidos en el Convenio.

• Procedimientos:

Igualmente, la Comisión colaborará de manera activa para el establecimiento por parte de la Empresa de los procedimientos de nominación, formación y validación de conocimientos.

• Evaluación de Puestos y Departamentos:

Igualmente, se estima que una de las tareas que deben llevarse a cabo durante la vigencia del presente Convenio es la determinación, de los puestos y Departamentos susceptibles de ser incluidos en el programa de Desarrollo de la Carrera Profesional.



En tal sentido, la comisión valorará y evaluará aquellos puestos y Departamentos que actualmente carezcan de programa de DCP, recomendando su posible implantación, calendario para la misma, particularidades y cuestiones relacionadas.

Estas relaciones serán remitidas a la Dirección de la Empresa, para su valoración y decisión sobre la posterior inclusión de los puestos y Departamentos en el programa de DCP.

- Planes Anuales de Formación:

De manera semejante a lo dispuesto en el apartado anterior, la Comisión colaborará de manera activa para el establecimiento por parte de la Empresa de los Planes Anuales de Formación.

Esta función abarcará aspectos tales como el establecimiento de planes por Planta o Departamento, el nivel de cumplimiento y convocatorias.

#### **Artículo 25. Permutas**

Las permutas de puesto de trabajo, entre empleados de distintas dependencias a petición de los mismos, de turno o de jornada a turno con el de jornada ordinaria, siempre que concurren circunstancias homólogas en cuanto a Grupo Profesional, banda salarial, formación y experiencia, se harán de mutuo acuerdo entre los mismos y la Dirección, debiendo informarse a la representación de los trabajadores.

#### **Artículo 26. Vacantes**

Se entenderá puesto vacante aquel que la Empresa desee mantener o crear y se encuentre en un momento dado sin titular o titulares. Esta decisión deberá ser comunicada con anterioridad a los representantes de los trabajadores. A estos efectos las vacantes pueden ser:

1. Definitivas:

Son vacantes definitivas aquéllas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado a ocupar, con carácter de permanencia, otro puesto de trabajo o se ha desvinculado de la Compañía.

También tendrán esta misma consideración las correspondientes a aquellos nuevos puestos de trabajo que la Dirección de la Compañía establezca con carácter permanente y definitivo.

2. Temporales:

Son vacantes temporales todas aquéllas que se refieren a puestos de trabajo cuyo titular ha pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

En cualquier caso la Compañía definirá, atendiendo a las necesidades del servicio, si la vacante se cubre con personal de nueva contratación.

#### **Artículo 27. Provisión de vacantes temporales**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, sobre el denominado "Compromiso de Transferencia", las vacantes se cubrirán, en cualquier caso, por decisión exclusiva de la Dirección de la Compañía, que informará a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que opte por cubrir las vacantes temporales, procurará que lo sea por el personal de la propia Empresa que considere adecuado o supere las oportunas pruebas de selección ("jobposting").



En el supuesto de que no se cubriera la vacante con personal de la Compañía se proveerá con el personal ajeno a la misma mediante contrato de trabajo en las modalidades contempladas en la legislación vigente.

Cuando el titular del puesto se incorpore cesará la sustitución temporal reintegrándose el sustituto a su antiguo puesto.

#### **Artículo 28. Provisión de vacantes definitivas**

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Quinta del presente Convenio, sobre el denominado "Compromiso de Transferencia", las vacantes definitivas se cubrirán por decisión de la Dirección de la Empresa que mantendrá informados en todo momento a los representantes de los trabajadores.

Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirán provisionalmente cuando a decisión de la Dirección comunicada a los representantes de los trabajadores no pueda esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo o porque la persona que haya de ocuparla se encuentre ausente por licencia, I.T. o en situación de excedencia forzosa. La provisionalidad de una misma persona no podrá exceder los 6 meses ininterrumpidos.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- Ascensos.
- Cambio de puesto o traslado.
- Ingresos.

La Dirección iniciará los trámites para su cobertura dentro del plazo de los 30 días siguientes a partir de la fecha de reconocimiento de dicha vacante, dando cuenta a los representantes de los trabajadores a los efectos oportunos.

La Dirección estudiará con los Servicios Médicos de la Compañía, si debido a las características de la plaza vacante que se pretende cubrir, dicha vacante es apta para ser ocupada por los trabajadores existentes que tengan disminuidas sus facultades físicas o psíquicas, en cuyo caso se les dará preferencia. De esta decisión se dará cuenta a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 29: viajes, desplazamientos y traslados**

Cuando el trabajador deba ausentarse de su localidad por decisión de la Empresa ésta le abonará los gastos inherentes al mismo en virtud de lo siguiente:

Se le proveerá al empleado de los billetes para el traslado, vehículo de empresa o bien se le abonará 0,26 €/km. Los gastos inherentes al desplazamiento se abonarán según el procedimiento interno de la Compañía.

### **Capítulo VI: Régimen económico**

#### **Artículo 30. Estructura salarial para el personal no-exento**

Las retribuciones del personal no-exento, comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

#### **Artículo 31. Salario base**

Las tablas de salario base anual para cada uno de los 7 Grupos o Niveles Profesionales durante el año 2019 será el establecido en el Anexo II del presente Convenio.

El salario mensual será abonado hacia el día 28 de cada mes o, en su defecto, el día hábil inmediatamente anterior, mediante transferencia a la cuenta bancaria

que el empleado designe. Cada mes será entregada al empleado una nómina o recibo de salario correspondiente a la transferencia antedicha.

El salario base anual se percibirá en 14 pagas iguales. 12 se corresponderán con las mensualidades ordinarias y 2 con las pagas extraordinarias que se abonarán entre los días 15 y 20 de junio y diciembre, respectivamente, cuyo período de devengo será semestral.

Respecto al establecimiento de las condiciones económicas de los trabajadores no exentos que prestan servicios en la Empresa, se aplicará, además de lo preceptuado en este artículo, el Plan de Antigüedad regulado en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

Anticipos sobre haberes:

Los empleados tendrán derecho a un anticipo sobre haberes del mes en curso de hasta el 90% del salario.

Se establece idéntico criterio para las pagas extraordinarias, entendiéndose como tal la posibilidad de anticipación de hasta el 90% de éstas, con la única limitación de no poder pedir anticipos sobre la paga de navidad hasta que se haya cobrado la de verano y viceversa, para evitar acumulación de riesgo.

Dado el carácter confidencial de éstos anticipos estos se solicitan directamente al departamento de Recursos Humanos y éste departamento se encargará de que se gestione la transferencia oportuna a la cuenta designada por el empleado.

### **Artículo 32. Complementos**

A) Complemento o Plus Retén/Callout.

El retén tiene por objeto cubrir las necesidades de la producción, en cuanto a atender emergencias o averías que se produzcan en sus instalaciones, durante las horas comprendidas fuera del horario normal de trabajo, así como en festivos, sábados y domingos. No se deberá utilizar a los operarios que estén realizando la semana de retén, para efectuar trabajos pendientes ordinarios, fuera de su jornada normal de actividad.

La Dirección determinará las personas o posiciones que deberán estar sujetas al sistema de mantenimiento en espera (retén), en base a las necesidades de producción.

Siempre y cuando haya un mínimo de 2 personas disponibles para una determinada posición de retén o call out, la Empresa podrá eximir de ese servicio a quien lo haya solicitado voluntariamente con un mínimo de tres meses de antelación, y siempre que el resto de los componentes de ese servicio o retén estén dispuestos a absorberlo.

Durante el año 2019, los empleados no-exentos adscritos al régimen de call out percibirán la cantidad de 228.06 Euros a la semana.

Los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 21,37 Euros por cada día.

El retén, se efectuará por especialidades de distintos departamentos, en régimen de rotación semanal, siguiendo el orden que se establezca. La Empresa dotará de teléfonos móviles o buscas a dichas personas.

La duración del retén será semanal, y solamente en casos excepcionales se podrá prorrogar por una duración máxima de dos semanas.

Si por causa justificada, el operario del retén, interrumpe éste, por un periodo inferior a la semana completa, cobrará los días que haya estado de retén.

Para aquellas personas que realizan call out de menos tiempo del estipulado se prorrateará la compensación al tiempo efectivo de disponibilidad.

El traslado del operario a la fábrica y viceversa se realizará por sus propios medios. Cualquier causa justificada, que pudiera alterar la disponibilidad de un operario afecto al retén, deberá ser comunicada de inmediato a su líder o superior del departamento a que pertenezca.

Para el personal adscrito al retén se abonará adicionalmente, cuando acuda al emplazamiento, el plus transporte correspondiente a su zona de influencia (grupo A o B).

Igualmente recibirá, en concepto de incentivo, las horas de trabajo en el emplazamiento al valor de la hora extra retribuyéndole, como mínimo, cuatro horas.

Se considera como llamada de retén, toda intervención que esté fuera del horario de la jornada normal, siempre que el trabajador esté fuera del emplazamiento y haya transcurrido una hora desde la finalización de su jornada laboral.

Todas las llamadas al retén o call-out se canalizarán a través de los jefes de turno o coordinadores de turno.

Dado que el hecho de estar incluido en el retén, no exime al operario de efectuar su jornada normal de trabajo, por ello, cuando el retén pueda afectar a la jornada normal de trabajo, se establecen los siguientes supuestos:

- Las intervenciones hasta las 18:00 horas PM se considerarán horas extraordinarias.

- Las intervenciones entre las 18:00 horas PM y con salida de planta antes de las 20:00 horas, se considerarán como horas extras de retén sin efectos como cómputo de jornada del día siguiente.

- Las intervenciones que impliquen salida de planta entre las 20:00 y las 2:00 horas AM del día siguiente, se considerarán como horas extras de retén y además retrasarán la entrada al día siguiente, hasta que haya transcurrido 12 horas desde la salida.

- Las intervenciones cuya hora de entrada o salida transcurran entre las 2:00 y 6:00 horas AM, eximirán al trabajador de venir a trabajar al día siguiente en su jornada normal, y serán consideradas como horas extras de retén.

- Las intervenciones que tengan lugar entre las 6:00 y las 8:00 horas, serán consideradas como horas de retén. A partir de las 8:00 horas de la mañana, el trabajador extenderá su jornada hasta un total de 8 horas desde su llegada a la planta como causa del retén.

- En cualquier caso el jefe de departamento o superior, podrá decidir adelantar la hora de salida si así lo cree conveniente.

Si la permanencia del operario en fábrica, cuando haya sido requerido como retén, coincidiera con la hora de comida (13 a 15 h.), cena (21 a 22 h.) o desayuno (8 a 9 h.) la Empresa proporcionará a su cargo dicha comida.

Si la permanencia del operario en fábrica excediera el citado horario sin que se les haya servido dicha comida, el trabajador podrá optar por recibir el plus de comida proporcional correspondiente.

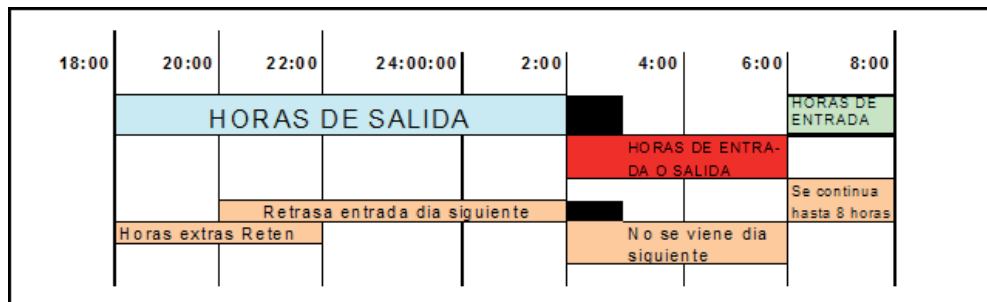
Aquellos trabajadores que presten sus servicios de retén en cualquiera de los 14 días festivos considerados en el presente convenio, percibirán el valor de la hora de retén a 2,5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su salario base.

Las horas extras efectuadas de retén podrán ser canjeadas o compensadas por 0,75 horas extras cobradas y 1 hora de descanso.

En el caso de horas extras efectuadas de retén durante alguno de los 14 festivos podrán ser canjeadas por 1 hora de descanso y 1 ½ cobrada.

Si debido a motivos del retén la duración del trabajo excediera de las 12 horas, esto se pondrá en conocimiento del coordinador o jefe de Turno y se procederá a informar al líder o superior del departamento a que pertenezca.

Si por una emergencia o avería de mayor volumen, las personas en semana de retén, no fueran suficientes para solucionarla, la Empresa requerirá su presencia, a los operarios restantes del componente del retén. Lo anterior entendiéndose que esto debe suceder, única y exclusivamente, en casos excepcionales y comprometiéndose a que para estas personas no existe la obligación de estar localizables.



#### B) Complemento o plus de turnicidad

Los empleados afectos al sistema de trabajo a tres turnos (mañana, tarde y noche) recibirán un plus por este concepto del 24% calculado sobre su salario base anual. Dicho plus se percibirá en 12 mensualidades de igual cuantía, siempre y cuando el empleado permanezca afecto a dicho régimen de turno.

El plus de Turnicidad se complementará incrementando 53.33 €/mes durante los ciclos en los que la prestación del servicio sea de 22 a 6 horas.

Para las jornadas realizadas en horario de 22:00 a 06:00 fuera de las habituales del cuadrante o de la jornada normal, el abono se realizará a razón de 9,5 Euros por jornada. Esta cantidad será fija durante toda la vigencia del Convenio, no estando sujeta a actualización o revisión.

El personal no afecto al sistema de trabajo a turnos y que realice horas comprendidas en horario nocturno (de 22 a 6 horas), tendrá derecho al cobro en la misma cuantía descrita en el anterior párrafo, de acuerdo al siguiente procedimiento:

\* Personal que trabaje hasta 4 horas en horario nocturno: el 50% de lo descrito en el párrafo anterior.

\* Personal que trabaje más de 4 horas: el 100% de lo descrito en el párrafo anterior.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir los citados complementos. No obstante, se percibirá sin posibilidad de prórroga durante los siguientes tres meses.

En el supuesto de que, en el futuro, exista la necesidad de crear nuevos turnos, o de situaciones temporales de cambio de jornada a turnos, la Compañía determinará, previa consulta con la representación de los trabajadores, el importe del nuevo plus, en caso de que proceda, atendiendo al carácter de los horarios como por ejemplo, festivos, nocturnidad, fines de semana, etc. En todo caso, el plus de turnicidad solo resultará de aplicación a aquellas personas que desarrollen su trabajo a turno al menos durante un período de tres meses continuados y en ningún caso para necesidades puntuales de paradas, puestas en marcha o problemas ocasionales de producción.

#### C) Plus de Festivos

Aquellos empleados afectados por el sistema de trabajo en turnos percibirán un plus por este concepto del 0,75% del salario base más el plus de turno cuando corresponda. Serán remuneradas, en todo caso, las horas correspondientes a los 14 festivos anuales, abonándose en las nóminas de los meses correspondientes.

En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al sistema de turnos dejará de percibir el citado complemento recibiendo las cantidades correspondientes a los festivos efectivamente trabajados.

Aquellas personas no afectas al sistema de turno, cuando realicen horas extraordinarias en días festivos, percibirán el 2,5 del valor de su hora ordinaria calculada sobre su salario base. Si el trabajador optase por su percepción económica, dichas horas no serán, en ningún caso, recuperables como descanso.

#### D) Complemento Brigada de Emergencias

El personal adscrito a los equipos/brigadas contra incendios (según lo previsto en la Disposición Adicional Primera percibirá una compensación de 115.62 Euros, con carácter mensual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. En aquellos supuestos en los que el empleado pase a ocupar un nuevo puesto de trabajo no afecto al equipo contra-incendios dejará de percibir el citado complemento.

#### E) Compensación en régimen de jornadas especiales

Aquellos empleados que efectúen jornadas especiales en los términos del artículo 37 del presente Convenio percibirán un Plus valorado en el 1,75 de su salario por cada hora de exceso efectuada fuera de su jornada habitual.

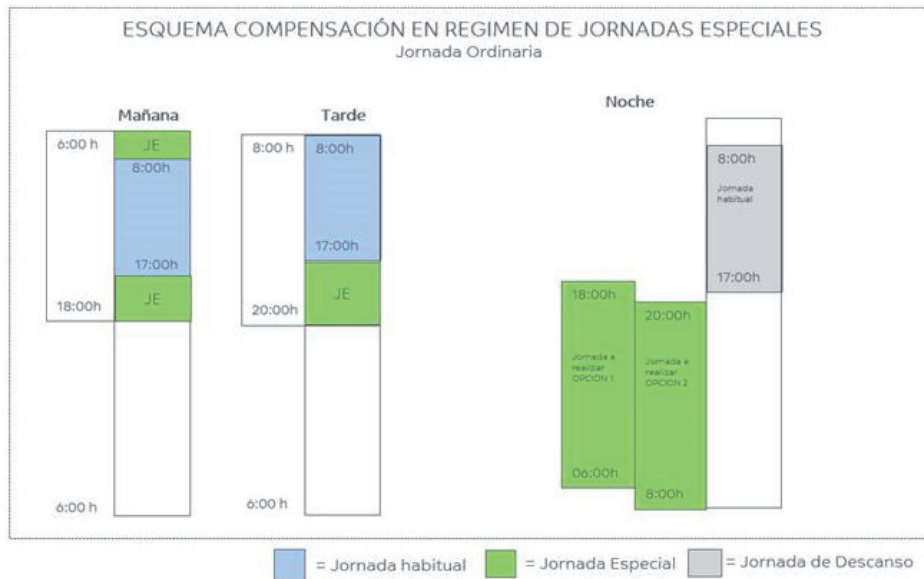
Para aquellos empleados de jornada ordinaria que efectúen jornadas especiales, percibirán el plus anteriormente mencionado, por cada hora efectuada fuera de su jornada habitual.

El trabajador podrá percibir este Plus en cuantía de 0,75 del valor de la hora ordinaria por cada hora efectivamente trabajada más el descanso correspondiente a 1 hora por cada hora efectivamente trabajada.

En caso de que el descanso no pueda ser disfrutado, por voluntad del trabajador o por imposibilidad justificada del servicio, el trabajador podrá percibir el plus en cuantía de 1.75 del valor de la hora ordinaria por cada una efectivamente trabajada.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los seis meses siguientes a la realización de las horas.

Este Plus será del 2,5 de su salario base por cada hora trabajada fuera de su jornada habitual cuando se trate de un día festivo. Este plus festivo será de aplicación para personal de ordinaria.



#### F) Complemento de Puesto de Trabajo (CPT)

Es aquel cuya percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado o de la permanencia de circunstancias particulares, destinado a compensar circunstancias o hechos concretos y reglados al que está indisolublemente unido, por lo que no tendrá carácter consolidable ni tampoco se percibirá si tales circunstancias se modifican, desaparecen, se cambia de puesto o no se ejercitan.

Cuando concurren las circunstancias descritas, se creará un complemento de puesto de trabajo (CPT), por el importe que supere dicha banda, que se abonará en 12 pagos coincidentes con las mensualidades ordinarias.

La designación de los puestos de trabajo a los que les corresponderá percibir el mencionado complemento será facultad exclusiva de la Empresa.

#### G) Premio Vinculación

Los empleados no-exentos a jornada ordinaria, y para recompensar una trayectoria y un rendimiento en la Compañía, tendrán, dependiendo de sus evaluaciones durante los años de vigencia del presente Convenio, el siguiente complemento, no consolidable, llamado de vinculación.

Las cantidades serán:

Evaluación TRP	Evaluación (anterior)	Valor 2019
Outstanding	Excelente	392.48 €
Excellent	Bueno / M. Bueno	274.72 €
Strong	Bueno / M. Bueno	274.72 €
Improvement Needed		0.00 €
Unsatisfactory		0.00 €

Este complemento se hará efectivo en el mes de febrero, con posterioridad a la finalización de las evaluaciones establecidas en el artículo 24 del presente Convenio.

#### H) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

#### I) Complemento para el Personal a Turnos

Este complemento sustituye el anterior denominado "DIETA", que estaba establecido en el artículo 50 del Convenio Colectivo de General Electric Plastics de España, 2006-2008, para el personal con jornada a turnos.

El devengo de este complemento únicamente se producirá para aquellos trabajadores que tengan la condición de indefinidos o una antigüedad en la Empresa superior a 12 meses.

En caso de que el trabajador que perciba este complemento hubiese tenido derecho al anterior complemento "DIETA", en ningún caso podrá reclamar ambos.

En el supuesto de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el sistema de turnos, dejará de percibir este complemento.

La cuantía de este complemento será de 97,07 €/mes para el año 2019. Dicha cantidad se hará efectiva en 12 pagas.

#### J) Complemento de conocimiento

El complemento de conocimiento parcial retribuye las áreas de conocimiento parcial.

Tendrán la consideración de áreas de conocimiento parcial aquéllas que el trabajador adquiera en vías de consolidación de un nivel superior de responsabilidad.

La cuantía del complemento de conocimiento parcial será la siguiente:

Áreas de campo:

AREAS DE CAMPO		
UNIDAD	AREA	Valor 2019
BPA	Campo	488.37 €
BPA	Campo Aguas	265.89 €
MON	Campo DMC	379.84 €
MON	Campo CO	379.84 €
MON	Campo DPC	379.84 €
POL	Campo FIN/PACK	379.84 €
POL	Campo POL	379.84 €
CMPD	Blending/Extrusion	379.84 €
CMPD	Pack & Ut	379.84 €
HPP	OX - Ut	379.84 €
HPP	POL & UT	379.84 €
P.PILOTO	Campo PP	379.84 €
QA LX/HPP	Gases	211.63 €
QA LX/HPP	SPECT	211.63 €
QA LX/HPP	HPLC	211.63 €
QA LX/HPP	Titricion	211.63 €
QA CMPD	Color	379.84 €
QA CMPD	Calidad	379.84 €



Áreas de Panel:

AREAS DE PANEL		
UNIDAD	AREA	Valor 20 19
BPA	Panel 1	740.52 €
BPA	Panel 2	740.52 €
MON	Panel CO	740.52 €
MON	Panel DPC	740.52 €
MON	Panel DMC	740.52 €
POL	Panel FIN	740.52 €
POL	Panel POL	740.52 €
HPP	Panel OX	740.52 €
HPP	Panel POL	740.52 €
PPILOTO	Panel PP	740.52 €

En ambos casos, será requisito indispensable para el devengo de este complemento que las áreas de conocimiento hayan sido efectivamente validadas.

#### K) Bonus de Absentismo

Los trabajadores percibirán el bonus de absentismo en la cuantía y con las siguientes condiciones:

Cuando el gasto incurrido por la Empresa, a efectos de complemento del 100% del salario en caso de incapacidad temporal, sea inferior durante el ejercicio 2019 al incurrido durante el año 2011 (266.180,00 Euros), los trabajadores percibirán en el mes de febrero del año siguiente, y en único pago, la cantidad bruta resultante de la fórmula transcrita a continuación:

- Importe Incentivo Absentismo año en curso= [Complemento 2011 – Complemento año en curso] x 75% / total empleados.

El total de empleados se refiere a todos los empleados de SABIC, fijos y temporales, de alta en la fecha del pago.

Asimismo, el pago se prorrateará por el total de meses de alta en la empresa en el año correspondiente al devengo.

Dicho importe se considerará, a todos los efectos, no consolidable, y no generará derecho alguno de los empleados a percepciones futuras.

El incentivo regulado en el presente apartado únicamente se devengará durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del mismo.

#### L) Plus por cambio de jornada habitual por necesidades puntuales para el personal a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones

Cuando, por necesidades puntuales por tareas indispensables para la continuación de la actividad, sea necesario modificar el horario de un trabajador a jornada ordinaria en áreas de soporte a operaciones para que preste la totalidad de la jornada fuera de su jornada habitual, percibirá un Plus valorado en el 1,75 de su salario base por cada hora.

Este Plus no se aplicará en situaciones de jornadas especiales o servicios de retén.

### **Artículo 33. Prima de productividad personal no exento**

#### A) Cumplimiento de objetivos de la Compañía

Con carácter anual y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Compañía establecerá e informará a la Comisión de Garantía del mismo, de los objetivos para el ejercicio económico correspondiente. Igualmente, en dicha



Comisión de Garantía, se hará un seguimiento a lo largo de cada ejercicio y, al finalizar el mismo, se procederá a la comprobación del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos que serán conseguibles y alcanzables. No obstante, en supuestos excepcionales (como fallos técnicos o por política de la Compañía para reducir la producción en atención a sus necesidades en base a la situación del mercado o de la competitividad interna de las plantas de SABIC a nivel mundial), los objetivos podrán ser revisados.

B) Criterios para el establecimiento de objetivos

Sin perjuicio del establecimiento de los objetivos por parte de la Compañía de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior, para el establecimiento de la prima de productividad se tendrán en consideración de manera preceptiva los siguientes criterios:

- El peso del factor "absentismo" se reduce al 15%.
- En todo caso se tendrán en cuenta los resultados de absentismo individuales de cada trabajador, y nunca colectivos.

- La Tasa de absentismo se calculará de conformidad con la siguiente fórmula

$$\frac{\text{N.º días de IT} * 5}{7}$$

- El cálculo se realizará con valores individuales.
- No computarán como absentismo, a los únicos efectos de esta prima de productividad, las bajas de duración superior a 45 días naturales.
- Los procesos de IT que abarquen más de un ejercicio se computarán en un único año natural, donde se produzca el alta médica.
- Se obtendrá un punto adicional por la consecución del índice global de absentismo, tasado durante la vigencia del Convenio en 3,15%.
- Incremento del peso del factor "volumen de producción" en un 15%.
- Se corregirán los objetivos de volumen de producción si existiese variación a la baja con respecto al Plan fijado y comunicado previamente.

De conformidad con lo establecido en el artículo 86.3 ET, las partes acuerdan que los criterios establecidos en el apartado b) del presente artículo para el devengo de la prima de productividad se aplicarán únicamente durante los ejercicios 2019, no siendo aplicable en caso de ultra-actividad del Convenio.

C) Asignación y reparto

Se establecen los siguientes valores para los distintos Niveles de Responsabilidad en concepto de prima de productividad:

Nivel Responsabilidad	Valor 2019
Nivel 1	1,493.21€
Nivel 2	1,672.31€
Nivel 3	1,931.79€
Nivel 4	2,047.64€
Nivel 5	2,170.58€
Nivel 6	2,315.91€
Nivel 7	2,454.89€

La acción salarial será percibida en concepto de incentivo en el mes de enero del siguiente año de cada año, en función de la consecución de objetivos.

La cuantía individual en concepto de incentivo se establece, excepcionalmente, como mínimo en 396 €, si no se cumplen el menos el 75% de los objetivos.

Las cantidades que por este concepto se reciban anualmente no tendrán carácter consolidable, ni darán derecho a que en los años sucesivos se reciba cantidad alguna por este concepto en caso de que los objetivos establecidos no sean cumplidos en su grado mínimo.

Para el personal transferido de las plantas de Compounding o Lexan se le aplicará el siguiente criterio:

- Mismo porcentaje de ejecución que la planta de procedencia, cuando la transferencia haya sido por un período inferior a 6 meses.
- Mismo porcentaje de ejecución que el resultante para los equipos funcionales, cuando la transferencia haya sido por un período superior a 6 meses.

Serán de aplicación las mismas tablas por niveles que al resto del personal no exento del emplazamiento.

#### D) Alta en la Empresa en el momento de la liquidación

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo.
- Finalización del contrato laboral.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla.

#### **Artículo 34. Incrementos salariales para el personal no exento**

Para el personal No-Exento, los salarios base y precio de los distintos complementos para el 2019 serán los establecidos en el artículo 31 del presente Convenio, así como en los preceptos particulares que regulen cada uno de los complementos específicos.

Puesto que el Convenio entrará en vigor en fecha 1 de enero de 2019 con independencia de la fecha de su publicación, se procederá a abonar a los trabajadores una nómina de atrasos con las diferencias, que se hará efectiva junto con la mensualidad del mes de Junio.

En la medida en la que el presente Convenio se pacta con un período de vigencia de un solo año, las partes acuerdan no haber lugar a revalorización salarial alguna, emplazándose para la negociación de siguientes Convenios.

**Artículo 35. Estructura salarial para el personal exento****A. Estructura Retributiva**

Las retribuciones del personal exento comprenden el salario base y los complementos del mismo que a continuación se enumeran:

**1) Salario base**

En el comienzo de la relación laboral el empleado exento tendrá el salario base anual acordado con la Compañía en su respectivo contrato de trabajo, siendo este coherente con la categoría profesional y responsabilidades del puesto de trabajo.

**2) Plus de retén o call-out**

La compensación por este concepto, para el personal exento, será de 302,4 Euros semanales, abonándose adicionalmente, cuando el trabajador acuda al emplazamiento, el plus de transporte correspondiente.

Tendrán la misma consideración y aplicación práctica que los empleados no-exentos para Ingenieros y Especialistas (no para Líderes de Unidad y Planta) estableciéndose una situación especial de compensación por el tiempo que resulte de los servicios realizados.

Los días comprendidos entre el viernes de Dolores y Viernes Santo (ambos incluidos) y el 24 de Diciembre y 1 de Enero (ambos incluidos), se abonará una cantidad diaria adicional de 21, 37 €.

**3) Complemento Especial Dedicación**

Los empleados exentos por su especial dedicación podrán recibir una cantidad a criterio de su supervisor que oscilará entre los 286,71 € y los 914,87 € anuales, que se incluirán directamente en el plan de pensiones como aportación extraordinaria. Este complemento tendrá lugar después de la evaluación del manager al empleado.

Las cantidades anteriormente indicadas se actualizarán en el año 2018, de conformidad con lo previsto en el artículo 34.

**4) Complemento de Productividad**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo los empleados exentos percibirán este complemento, relacionado con su desempeño, de acuerdo al siguiente cuadro:

Evaluación	Valor 2019
Outstanding	2,210.77 €
Excellent	1,861.70 €
Strong	1,425.37 €
Improvement Needed	639.96 €
Unsatisfactory	0.00 €

Este complemento, no consolidable, se abonará después de la discusión de la evaluación entre el manager y el empleado.

Alta en la Empresa en el momento de la liquidación:

Para el efectivo devengo de la prima de productividad establecida en los apartados anteriores del presente artículo, será requisito imprescindible que el trabajador se encuentre de alta en la Compañía en el momento de la liquidación y abono de la misma. No se producirá el abono a ningún trabajador que no se encuentre dado de alta en esa fecha.

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho al abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad correspondiente, cuando haya cesado en la prestación de servicios con carácter previo al momento de la liquidación y abono, siempre que dicho cese se haya producido por alguno de los siguientes motivos:

- Fallecimiento, invalidez permanente o jubilación del trabajador.
- Despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente.
- Despido objetivo individual o colectivo”.
- Finalización de contrato laboral.

El abono de la parte proporcional de la Prima de Productividad para los trabajadores que causen baja en la Compañía por las razones antedichas se producirá en el mismo momento y sobre la misma base de cálculo que para el resto de la plantilla”.

#### 5) Bonus

La Compañía podrá conceder una cantidad a tanto alzado y por una única vez a los empleados que estime oportuno, basándose en su evaluación individual o en supuestos excepcionales. Dicha cantidad (bonus) no tendrá ningún tipo de influencia en el salario anual, por lo que no se consolidará a efectos salariales. Por ello, el bonus podrá no concederse en años consecutivos. El recibo por parte del empleado del bonus significará su consentimiento y aceptación a las condiciones de este artículo.

#### B. Revisión salarial

El incremento por evaluación individual estará sobre la base del EOP (impacto global en base salarial de exentos) que la Dirección comunicará a los representantes de los trabajadores en el transcurso del primer trimestre posterior a cada ejercicio anual.

Este efecto se aplicará basándose en los resultados de la evaluación individual realizada a los empleados exentos. Aquellos empleados cuya evaluación resulte como mínimo aceptable (Strong) recibirán, a criterio de la Dirección, incrementos de hasta del 50% del EOP.

### **Artículo 36. Jornada**

La duración de la jornada de trabajo para los dos años de vigencia del Convenio será de 1.694 horas.

#### A. Empleados de jornada ordinaria

##### A.1.- La ordenación de la jornada será la siguiente:

La distribución de la jornada durante el año 2019 será la adjunta en el presente convenio, en el ANEXO III, de modo que contendrá 3 días de asuntos propios y al final del año se debe haber computado de modo tal que se realicen las horas estipuladas en el primer párrafo del presente artículo, salvo las excepciones de las vacaciones y los días de asuntos propios que podrán disfrutarse en el primer cuatrimestre del año posterior.

La distribución de la jornada para el año 2019 se ajustará al primer párrafo y será establecida por la Dirección y el Comité siguiendo un modelo análogo al Anexo III.

A.2.- La jornada intensiva de 8:00 a 14:00 horas será desde el 1 de julio al 31 de agosto (ambos inclusive), desde el 24 al 31 de diciembre (ambos inclusive), y aquellos días que, en cada año, correspondan a lunes santo, martes santo y miércoles santo.

A.3.- Las horas efectivas serán computadas de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en el puesto de trabajo. Por consiguiente, no serán considerados tiempos efectivos de trabajo los utilizados para incorporarse al puesto de trabajo o abandonarlo al finalizar la jornada.

Asimismo, no se considera tiempo efectivo de trabajo el utilizado en la comida. A los efectos del cómputo de horas extraordinarias, éste comenzará a partir de los 15 minutos del inicio o de la finalización de la jornada regular.

A.4.- Los empleados de jornada ordinaria, que serán los que no se encuentren asignados al sistema de turnos, excepto el período de jornada intensiva, trabajarán 8 horas de trabajo efectivo cada día, de lunes a jueves, ambos inclusive, o bien 8 horas y 15 minutos, o bien 8 horas y 30 minutos tal y como se establece en el ANEXO III.

Los viernes no comprendidos en el período de jornada intensiva, mes de Junio y mes de Septiembre, se trabajarán 6 horas y 30 minutos.

A.5.- El horario será el indicado en el Anexo III. Disfrutarán de 45 minutos de pausa para la comida, entre las 13.00 horas y las 14.00 horas, que no será considerada tiempo de trabajo efectivo. Los trabajadores tendrán obligación de realizar el correspondiente fichaje al inicio y la finalización de la pausa para comida cuando durante la misma se abandone el Centro de Trabajo.

En cualquier caso, el exceso en el tiempo de pausa para comida deberá ser compensado por el trabajador mediante el retraso en la hora de salida a la finalización de la jornada.

A.6.- Los empleados de jornada ordinaria tendrán una flexibilidad máxima de 1 hora en la entrada y salida del trabajo.

Se podrá disfrutar de 1 hora de flexibilidad adicional, entre las 07:00 horas y las 08:00 horas, previa aprobación del Manager del Departamento y de conformidad con el procedimiento interno establecido a tal efecto”.

En cualquier caso, el empleado que disfrute del horario flexible, deberá realizar las horas de trabajo diario efectivo indicadas en el Anexo III del Convenio Colectivo.

A.7.- El calendario de trabajo para los empleados de jornada ordinaria será publicado cada año en el momento en que se conozcan oficialmente las fiestas autonómicas correspondientes al año natural, así como las fiestas locales.

A.8.-Para el personal en jornada ordinaria, para ajustar el calendario laboral de la jornada pactada en el Convenio Colectivo, el exceso de jornada se compensará con días de libre disposición o de asuntos propios. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los días de asuntos propios serán un total de 3. Estos días se podrán disfrutar completos, medios o en fracciones de 2 horas. En cumplimiento de la jornada anual pactada y el calendario laboral establecido, los días de vacaciones y asuntos propios efectivamente disfrutados durante los períodos de jornada intensiva, incluidos los viernes, se compensarán con el correspondiente ajuste de jornada. La elección de cualquiera de las opciones anteriores será previamente comunicada al supervisor correspondiente.

A.9.-Si por necesidades de la producción la jornada se prorrogase por 3 horas o más sobre el tiempo establecido, la Compañía facilitará si fuera necesario al empleado desayuno, comida o cena y el tiempo empleado durante los mismos no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

A.10.-En los supuestos de jornadas de descanso (fines de semana y/o festivos) en los que por motivos de la producción resulte necesario acudir a trabajar, jornadas especiales o llamadas de retén, la Compañía suministrará si fuera necesario desayuno, comida o cena, según corresponda. El tiempo empleado en cada caso para la comida no excederá de 30 minutos.

#### B. Empleados de jornada a Turnos

B.1.- El horario vigente para el personal a turnos será de:

Turno de Mañana: de 06:00 a 14:00 horas.

Turno de Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.

Turno de Noche: de 22:00 a 06:00 horas.

La Dirección se reserva la facultad de modificar los horarios vigentes de los turnos, señalados en este apartado, previa comunicación y consentimiento de los representantes de los trabajadores.

La distribución del cuadrante de turnos será la descrita en el Anexo IV, donde se encuentran marcados con la letra "V" los días de vacaciones correspondientes al personal de turnos para el año 2019. En los años sucesivos se desarrollará una distribución análoga.

B.2. Perteneciendo al ámbito organizativo empresarial, la fijación del cuadrante colectivo de turnos es una facultad de la Compañía, y será ésta quien los determine, previa comunicación y consulta con los representantes de los trabajadores. Tras su implantación las modificaciones que, sobre el sistema de turnos así definidos se produzcan, deberán ser aceptadas y consentidas por los representantes de los trabajadores en los mismos términos que los enumerados en el párrafo anterior. Igualmente, como manifestación de la facultad organizativa de la Empresa, podrá, por necesidades organizativas y/o de producción, realizar cambios individuales sobre los turnos implantados.

B.3. El sistema de turnos será rotativo y cada turno realizará 8 horas de trabajo efectivo, cumpliendo en todo caso al año la jornada pactada. Los empleados deberán hacer los relevos con efectividad evitando posteriores incidencias sobre el proceso productivo. Se permitirá el cambio de turno o descanso siempre que quede cubierto el servicio previo conocimiento y consenso con el jefe de turno.

B.4. Para los relevos de personal a turnos seguirá sin considerarse como falta de puntualidad el retraso en la entrada y anticipación en la salida, siempre que exista acuerdo previo entre el relevante y el relevado, con el consentimiento previo del supervisor y sin que se produzcan horas extraordinarias. La queja del empleado ante su supervisor por el retraso del relevo denotará la falta de acuerdo previo, y en consecuencia, no se permitirá la incorporación del relevante, salvo acuerdo con el relevado y previo consenso con el jefe de turno.

B.5. Cuando la jornada diaria de trabajo se amplíe por 2 horas o más por necesidades de producción, la Compañía facilitará al empleado una comida, cena o desayuno según el horario correspondiente. El tiempo empleado durante la comida, cena o desayuno, será considerado como tiempo efectivo de trabajo, siempre y cuando éste no exceda de 30 minutos.

Cuando el exceso de jornada supere las 2 horas y no sea por necesidades de producción (asistencia voluntaria y formación), la Empresa facilitará al empleado comida, cena o desayuno. El tiempo empleado en esta comida no será considerado efectivo de trabajo.

B.6. Para los empleados afectos al sistema de turnos que sean requeridos para realizar suplencias y no completen el tiempo que les ha sido requerido por causa no anunciada previamente e imputable a la Dirección mediante decisión tomada por el Supervisor, se considerará como realizado en su totalidad el tiempo para el cual fueron requeridos.

En cualquier caso, el empleado sustituido no podrá incorporarse al trabajo cuando se haya realizado su suplencia sin perjuicio de que el supervisor pueda decidir que ambos empleados permanezcan en el puesto de trabajo.

B.7. Cuando por paradas de las unidades de producción o por necesidades de la Compañía, el empleado afecto al sistema de turnos pase a realizar trabajos temporales en jornada ordinaria, seguirá percibiendo el total de las retribuciones del puesto de procedencia.

B.8. Los trabajadores del turno que se encuentren realizando servicio de noche durante el cambio oficial a horario de invierno, percibirán 1,75 adicional calculado sobre el valor de su hora ordinaria más plus de turno, por el tiempo suplementario.

B.9. Descansos: para los trabajadores en régimen de turno, y cuando no se pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas (establecido en el apartado 3 del art. 34 del ET), éste se podrá reducir hasta un mínimo de 8 horas. El exceso de jornada se compensará mediante descanso durante el trimestre inmediatamente posterior. Si, por razones de producción, no fuese posible este descanso compensatorio se abonará como compensación económica con igual valor que en el punto anterior.

B.10. Efectiva cobertura de bajas y ausencias.

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que les corresponda.

La cobertura de las bajas, licencias, días de libre disposición, días acumulados por compensación y cualquier otra ausencia que se produzca en el sistema de trabajo a turnos y que sea por un periodo no superior a 15 días, quedará sujeta al jefe de turno, coordinador de días o, en último caso, líder de unidad, atendiendo a las características de cada turno y siempre garantizando las condiciones de seguridad de cada una de las unidades y en función de las necesidades de producción.

En el supuesto de que la ausencia no sea conocida con 24 horas de antelación, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta que la Dirección de la Empresa decida o no proceder a su sustitución.

En caso de no cobertura de la baja o ausencia por decisión del responsable, la comunicación a los empleados afectados se realizará de manera fehaciente.



#### B.11. Exceso de Jornada del Personal a Turnos

El exceso de jornada en que incurra el personal afecto al sistema de trabajo a turnos, será disfrutado como días de asuntos propios, aplicando las siguientes reglas:

a) La solicitud de días de asuntos propios se realizará por trimestres completos. La solicitud deberá realizarse al menos 15 días naturales antes de comenzar el trimestre correspondiente al disfrute, ante el jefe inmediato y mediante el sistema de control de presencia.

La respuesta se dará antes de iniciarse el trimestre correspondiente al disfrute.

Podrán solicitarse otros días de disfrute que se concederán en función de la disponibilidad.

b) El disfrute de estos asuntos propios, prorrateados según lo establecido en el punto c) siguiente, deberá de realizarse dentro del año natural en el que son generados.

c) Los días de asuntos propios para el año 2019, se ajustarán según lo siguiente.

- Turno A: 9, 25 días
- Turno B: 6,25 días
- Turno C: 4,25 días
- Turno D: 5,25 días
- Turno E: 11,25 días

No obstante lo anterior, dichos días de asuntos propios se minorarán proporcionalmente al tiempo en que el trabajador no haya prestado servicios efectivos por encontrarse su contrato suspendido por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común de más de seis meses de duración.

d) Cuando a fecha 30 de septiembre los trabajadores no hayan disfrutado, o solicitado el disfrute del 50% de los días de asuntos propios, la diferencia entre los días que hayan efectivamente disfrutado o solicitado y dicho 50% podrá ser establecida por la Empresa, de conformidad con las necesidades organizativas de la misma. El descanso planificado por la Empresa deberá ser comunicado con cinco días de antelación al trabajador.

Se garantizará el disfrute de una solicitud por día de Asuntos Propios en cada uno de los turnos y Unidad. El resto vendrán condicionadas según las circunstancias operacionales de cada turno.

e) En el caso de que transcurrido el año natural en el que se haya devengado el exceso de jornada, no se hayan disfrutado en su totalidad el exceso de jornada, este se abonará en la nómina del mes de enero del siguiente año al valor de 1,75 por cada hora o fracción no disfrutada.

f) El disfrute de licencia por exceso de jornada no deberá generar horas extraordinarias. A los efectos del disfrute, la Empresa garantizará que en todas las unidades existan Operadores a días disponibles, al objeto de que pueda materializarse el descanso por exceso de jornada, en este sentido, si en alguna unidad no existiera dicho personal disponible, la Empresa no podrá aplicar el apartado d) descrito anteriormente.

g) Si dos o más trabajadores solicitaran el mismo periodo de disfrute de descanso, la Empresa podrá denegar el mismo o presentar una propuesta alternativa. Para el disfrute de dos de los solicitantes se primarán la antigüedad



en la Empresa, las cargas familiares y la rotación de los trabajadores, de manera que estos no puedan beneficiarse en los cuatro trimestres siguientes, salvo cuando no existiera solicitud de licencia por otros trabajadores en ese periodo.

h) La empresa comunicará a todos los trabajadores afectados por la solicitud de descanso compensatorio, de las personas y periodos solicitados, con el fin de que los trabajadores puedan llegar a acuerdos sobre las mencionadas solicitudes.

i) Las solicitudes de descanso compensatorio en el periodo de Semana Santa (desde el viernes festivo en Cartagena hasta el segundo domingo consecutivo, ambos inclusive) y Navidad (del 23 de Diciembre al 6 de Enero ambos inclusive), garantizarán la rotación de los trabajadores en el caso de que hubieran más de dos solicitudes durante ese periodo. La empresa garantizará que durante dichos periodos exista al menos 1 operador a días disponibles por unidad/planta para realizar la cobertura de las solicitudes presentadas.

j) La Empresa no tendrá obligación de cubrir las ausencias que se produzcan por este motivo, según lo dispuesto en el apartado B.10 del presente artículo.

B.12.- Durante las noches de los días 24 y 31 de diciembre (entre las 22 y las 6 horas), las horas trabajadas por el personal afecto al sistema de trabajo a turnos se abonarán a un valor adicional de 0,75 horas por cada hora trabajada y el plus de turno.

#### C. Operadores a días

La prestación de servicios de los mismos se regirá por las siguientes condiciones:

a) Cada unidad dispondrá de uno o más operadores de día, cuyas funciones principales serán la cobertura de ausencias o de bajas de corta duración, descansos compensatorios por excesos de jornadas, vacaciones y licencias. Cuando no esté realizando coberturas se asignarán a tareas de apoyo al equipo de producción.

b) El operador a días trabajará en los turnos de mañana y tarde y de lunes a viernes, salvo cuando se encuentren realizando coberturas y dentro de los límites establecidos.

c) Se establecerá un turno rotatorio mínimo de 6 meses, transcurridos los cuales podrá reincorporarse de nuevo al turno y ser sustituido por otro, o de mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa, permanecer otros 6 meses como operador de día, siempre que no haya sido solicitado por otros operadores. Para la provisión de operadores a días se llevará a efecto mediante adscripciones voluntarias, antes del 15 de Diciembre de cada año, y si el número de éstas no fuera suficiente se establecerán turnos rotatorios de una duración máxima de 6 meses.

d) Cualquier trabajador podrá voluntariamente solicitar su adscripción al grupo de operadores a día, previa comunicación al Jefe de turno.

e) Preferentemente, este personal deberán contar con una experiencia superior a 5 años para la cobertura del puesto de trabajo a cubrir.

f) El personal adscrito a operadores a día, deberá ostentar en su conjunto las competencias de los diferentes puestos de trabajo de cada unidad/sección.

g) El personal de operadores a día, tiene por objeto la cobertura de las ausencias del personal a turno por los descansos compensatorios por exceso de jornada y horas extraordinarias, vacaciones, licencias y bajas por enfermedad no superiores a quince días.

- h) Deberá de comunicarse la cobertura en un plazo mínimo de 12 horas.
- i) Sólo podrá realizarse como máximo 3 días consecutivos en jornada nocturna.
- j) El número de sábados y/o domingos que trabaje en un mes no podrá ser superior a cinco y en ningún caso podrá disfrutar menos de dos fines de semana completos libres al mes.
- k) El personal de operadores a día percibirá todos los derechos económicos propios de los trabajadores a turno aun cuando no haya sido necesaria su incorporación al turno correspondiente.
- l) Durante el periodo de pertenencia al grupo de operadores a día, se devengarán las vacaciones conforme al sistema establecido para la jornada ordinaria, estableciendo un calendario de vacaciones para el mencionado personal pudiendo disfrutar dichos días dentro de los seis meses siguientes si coinciden con el año natural, de lo contrario podrán fijarse de común acuerdo en el mismo año natural.
- m) El cómputo de las horas anuales efectivas trabajadas por los operadores a días, nunca ha de exceder las pactadas en Convenio, y si así lo hiciera serán retribuidas al valor de 1.75 por cada hora efectivamente trabajada o en su defecto descanso de igual valoración.
- n) Mensualmente se regularizará el disfrute de las horas de descanso devengadas. Se programarán los descansos correspondientes para el próximo trimestre, según la valoración anterior. Durante los descansos correspondientes generados por cobertura de ausencias o necesidades del turno y/o las vacaciones programadas del operador a días, éste no podrá ser avisado para nuevas coberturas.

### **Artículo 37. Jornadas especiales**

En caso de paradas previstas del proceso productivo o grandes reparaciones, la Compañía, con el fin de evitar horas extraordinarias, podrá establecer temporalmente jornadas flexibles de hasta 12 horas de acuerdo con las necesidades existentes con un límite máximo de 30 jornadas al año, de acuerdo a la legislación vigente, a 12 horas en situación de flexibilidad para cada trabajador. Si fuera necesario y en casos excepcionales, previa notificación a los representantes de los trabajadores, podrán superarse dichos límites.

Para el personal de mantenimiento y en general a días que se vea afectado por horas de jornadas especiales las jornadas especiales de 12 horas diarias no excederán más de 10 días consecutivos. En aquellos supuestos en los que se realicen los 10 días consecutivos de trabajo en jornada especial se tendrá derecho a 2 días laborables de descanso.

Para personal a turno la realización de las jornadas especiales tendrá carácter voluntario y no alterará los descansos fijados en los cuadrantes de turnos. En ningún caso la prolongación del turno de 8 a 12 horas durante la ejecución de jornadas especiales, dará derecho a jornadas adicionales de descanso (más allá de las generadas como horas de compensación por horas extras).

El procedimiento será el siguiente:

Cuando se pueda programar se comunicará a los interesados y a los representantes de los trabajadores con 72 horas.

En los casos imprevistos se comunicará con la mayor premura posible a los interesados y representantes de los trabajadores.

Compensaciones:

Los trabajadores que realicen jornadas especiales tendrán derecho a recibir compensación en los términos previstos en el artículo 32. E) del presente Convenio.

En todo caso, para que pueda operar la compensación establecida en dicho artículo, las horas y el horario de jornada especial deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

### **Artículo 38. Horas extraordinarias**

Tendrán consideración de horas extraordinarias todas las que se realicen sobre la jornada diaria o sobre las horas pactadas en cómputo anual, salvo las legalmente previstas y las incluidas en los artículos 36 y 37 como exceso de jornada.

En todo caso, las horas extraordinarias y el horario para su realización deben haber sido previamente autorizadas y comunicadas al empleado de manera fehaciente por el Manager.

La compensación económica de las horas extraordinarias se producirá en base a 1,75 horas por cada hora trabajada, sin perjuicio de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo.

Existe también la posibilidad de compensar con descanso de una hora por cada hora trabajada y el abono al trabajador de una compensación económica consistente en el 0,75 del valor de la hora base sin perjuicio, igualmente, de lo expresado en los artículos 36 y 37 del presente Convenio Colectivo. Estas horas extraordinarias no computarán como horas extraordinarias en el cómputo máximo de horas ya que no supondrán un incremento de la jornada anual pactada.

Cuando las horas se realicen en sábados, domingos o festivos y se opte por compensación en descanso, se percibirá el 100% del valor de la hora base por cada hora extraordinaria además del descanso de igual duración.

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha que de mutuo acuerdo determinen Compañía y trabajador, dentro de los 3 meses siguientes a la realización de las horas. Cuando se sobrepase este plazo se abonará automáticamente la hora extra realizada detrayendo la parte abonada anteriormente. Al hacer efectivo un descanso compensatorio éste no podrá generar, a su vez, nuevos descansos compensatorios, a no ser que el trabajador y la Compañía así lo acuerden expresamente, de tal manera que si fueran necesarias horas extraordinarias para cubrir una ausencia generada por un descanso compensatorio, dichas horas no podrán ser remuneradas mediante un nuevo descanso.

En todo caso, el número de horas extraordinarias no podrá superar el máximo previsto por la legislación vigente.

### **Artículo 39. Vacaciones anuales**

a) Régimen general de vacaciones:

Todos los empleados tienen derecho a 22 días hábiles de vacaciones retribuidas al año. Si un empleado no trabajase el año completo, tendrá derecho al número de días de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Como regla general, las vacaciones deberán ser tomadas en el año natural, caducando dicho derecho al fin del año natural. No obstante, de manera excepcional, si todas las vacaciones o parte de ellas no han podido disfrutarse en el año por razones del servicio, de conformidad con la Dirección de la Compañía, deberán disfrutarse el primer cuatrimestre del año siguiente como máximo o,

de lo contrario, caducarán. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de coincidencia de los períodos vacacionales con la Incapacidad Temporal.

Cada supervisor establecerá el calendario de vacaciones durante el primer cuatrimestre de cada año, planificando las vacaciones del personal a su cargo, basándose en los deseos del personal y en todo caso en las necesidades de la Compañía. En el caso de que varios empleados coincidiesen en las fechas de disfrute, se ofrecerá a los mismos la posibilidad de que obtengan un acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades familiares. Si el acuerdo no se alcanzase, los criterios de preferencia serán los siguientes:

- 1.º Los empleados con hijos en edad escolar.
- 2.º El más antiguo en la Compañía.
- 3.º El empleado de más edad.

En estos dos casos, los empleados elegidos con el anterior criterio de preferencia, no podrán disfrutar el siguiente año del mismo mes de vacaciones sin previo acuerdo con los compañeros.

El calendario final de vacaciones, con las fechas de disfrute, se publicará oportunamente y, en todo caso, con antelación de 2 meses antes del comienzo de su disfrute. Excepcionalmente, el calendario, podrá sufrir modificaciones si por causas imprevistas fuese necesario.

Si el período de vacación de un empleado fuera interrumpido por la Compañía por necesidades urgentes e imprevistas en relación con el servicio, éste vendrá obligado a interrumpirlas y la Compañía le abonará el tiempo utilizado en el viaje que deba realizar (mínimo 1 día). Asimismo, se considerará el abono de compensaciones económicas por los gastos incurridos.

- b) Empleados de más de 60 años:

Además de lo establecido en el apartado anterior, como beneficio social, a partir del año en el que el empleado cumpla 60 años de edad, este incluido, tendrá derecho a 1 día adicional de vacaciones, que deberá disfrutarse durante el año natural de su devengo o, excepcionalmente, durante los cuatro primeros meses del año natural inmediatamente posterior. De no disfrutarse en dicho plazo se perderá el derecho, sin que sea compensable por pago en metálico alguno.

El disfrute de este día adicional de vacaciones se fijará por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, y deberá producirse en un día de trabajo efectivo del trabajador, tanto en régimen de jornada ordinaria como de turnos. A fin de evitar la pérdida del derecho, se le dará preferencia sobre el disfrute de compensaciones de exceso de jornada, días de asuntos propios u otras circunstancias análogas. No obstante, los periodos de la semana de Navidad y la Semana Santa quedarán excluidos de este principio de preferencia.

#### **Artículo 40. Excedencias**

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical a nivel local, autonómico o estatal, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado de forma fehaciente dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El empleado con una antigüedad en la Compañía de un año al menos, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez, por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

3. Cuando se esté disfrutando un período de excedencia, y antes de que finalice, el empleado podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un período que, sumado al inicialmente solicitado, no exceda de cinco años en su totalidad. Dicha prórroga podrá ser solicitada de forma fehaciente con un mes de antelación y se hará por correo certificado con acuse de recibo.

4. Si el empleado en excedencia voluntaria no solicita el reingreso de forma fehaciente causará baja voluntaria en la Compañía.

5. Los empleados tienen derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo (por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o pre-adoptivo aunque sean provisionales), a contar desde la fecha del nacimiento de éste o, en su caso, de la correspondiente resolución judicial o administrativa por la que se determine la adopción o acogimiento. Los sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. El trabajador en esta situación tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo durante los dos primeros años de excedencia, siempre y cuando la solicitud, por la totalidad del periodo, se efectúe de una sola vez. Transcurrido este período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el 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.

a) En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### **Artículo 41. Licencias y permisos retribuidos**

Todos los empleados, avisando con antelación posible y, en cualquier caso, justificando su ausencia adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos que a continuación se exponen:

- Por matrimonio, 15 días naturales.
- Por accidente o enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos y en general hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales ampliables a 4 en caso de que el empleado tuviera que desplazarse más de 100 Kms desde su lugar de residencia habitual (distancia sólo de ida).

Se entenderá por enfermedades graves las recogidas en el Anexo I del RD 1148/2011.

A efectos del disfrute de la licencia por hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta:

a) Solamente se entenderá por hospitalización la estancia en centro hospitalario, con parte de ingreso por 24 horas o más.

b) La asistencia o estancia de un pariente en urgencias no supone su hospitalización salvo que ésta sea superior a 24 horas y, por ello, solamente en este último caso se genera el derecho a la licencia por hospitalización contemplada en el apartado 3.º del presente artículo.

c) Para el disfrute de la licencia será requisito indispensable entregar el correspondiente parte de ingreso en centro hospitalario del pariente del trabajador, que justifique su estancia en las dependencias del mismo.

d) Los supuestos de hospitalización se refieren a cada una de las hospitalizaciones del familiar afectado, sin diferencia según las causas que la originan sean una misma o distintas.

· Por hospitalización de larga duración (parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad): se entenderá hospitalización de larga duración aquella que, de forma continuada, tenga una duración superior a los 90 días. En este caso se generará una licencia retribuida de dos días por cada trimestre natural completo que el familiar haya estado hospitalizado.

Los días adicionales de licencia deberán disfrutarse en el trimestre posterior al devengo, no siendo acumulables en trimestres posteriores.

Las hospitalizaciones posteriores se considerarán, a todos los efectos, como nuevos períodos, y no se tendrán en cuenta de forma acumulativa para devengar este derecho.

A efectos del disfrute de la licencia por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad contemplada en el apartado tercero se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Solamente se tendrá derecho a dicho permiso cuando se precise reposo domiciliario.

b) La intervención que no requiera dicho reposo no generará derecho a la licencia.

c) Para el disfrute de la licencia requisito indispensable entregar el correspondiente parte o informe médico en el que se acredite que el intervenido precise reposo domiciliario.

· Por matrimonio de hijos, hermanos o padres en grado natural, un día natural en la fecha de la celebración de la ceremonia.

· Por traslado del domicilio habitual con cambio de residencia, 1 día. Si es entre distintas poblaciones (separadas, al menos, 20 km.), 2 días.

· Por separación: En caso de separación legal o divorcio, el trabajador tendrá derecho a un día de licencia retribuida, que deberá disfrutarse en el mismo día laboral del hecho causante.

· Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, el tiempo imprescindible.

· Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de Seguridad Social y en aquellos casos que un facultativo indique el seguimiento de tratamientos en centros especializados, cuando coincida con el horario de trabajo. En los casos de asistencia al Seguro Médico Privado propuesto por la Compañía, tendrán la misma consideración siempre y cuando sea coincidente el horario de consulta o tratamiento con el horario laboral. En éste último caso se procurará que sea fuera de la jornada laboral.

- Por el tiempo necesario para asistir a los exámenes para la obtención de un título profesional en centro oficial reconocido, con la obligación de presentar el justificante de examen.

- Por fallecimiento de otros familiares que convivan con el empleado, 1 día.

- Por lactancia, y debido a la lejanía del lugar de trabajo con las zonas urbanas, se amplían las reducciones estipuladas en Ley a 1 hora y 30 minutos en mitad de la jornada o bien 45 minutos en el inicio de jornada y 45 minutos al final. Cualquiera de los progenitores, por su voluntad, podrá acumular el derecho de lactancia en jornadas completas.

- En caso de sufragio se da una licencia de 5 horas en el día de la votación, cuando coincida con el horario de votación.

- En caso de pertenencia a una mesa electoral la licencia es el día de la votación y garantizando en todo caso, 12 horas de descanso hasta la apertura de la mesa y 5 horas de la jornada de trabajo siguiente.

- En caso de desplazamientos por cuestiones laborales, superiores a un mes, se tiene derecho a 1 día laborable en el lugar de origen, inmediatamente anterior o posterior al día del desplazamiento. En caso de ser desplazamientos superiores a 2 meses el supuesto se amplía a 2 días.

- Por comuniones de hijos, 1 día en el día de la ceremonia.

- En los tres primeros supuestos de este artículo y por razones extraordinarias la Compañía podrá otorgar el tiempo que estime necesario según las circunstancias, siendo la presente una facultad privativa de la Compañía, cuyo ejercicio no se considera como precedente, ni generará derecho adquirido.

- Las licencias por maternidad serán incrementadas en 2 semanas sobre el régimen legalmente previsto.

En el caso de que tanto el padre como la madre sean trabajadores de la Compañía, solo uno de ellos generará derecho a dicha mejora.

Asimismo, para que el padre genere derecho a dicha licencia se establece como requisito necesario que haya disfrutado de, al menos, una de las 16 semanas de baja maternal que corresponden por nacimiento de hijo.

- Por paternidad, y durante el tiempo que legalmente corresponda.

En todos los supuestos de licencias contemplados en el presente artículo el inicio del disfrute de la licencia debe coincidir con el inicio del hecho causante, salvo en los casos de hospitalización en los que la licencia podrá ser disfrutada posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en éste último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Se reconocen los mismos derechos que el presente artículo contempla para los cónyuges, a las personas que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Esta inscripción será obligatoria para el disfrute de las licencias.

Todas las licencias retribuidas deberán ser solicitadas y justificadas por el empleado al supervisor con copia al Departamento de Recursos Humanos. Tanto el preaviso como la justificación deben aportarse dentro del plazo de los 5 días, anteriores o posteriores, según corresponda, al uso de la licencia. Las licencias imprevistas se comunicaran con la mayor brevedad posible.



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En cualquier supuesto no contemplado en este artículo sobre la materia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

#### Licencias sin sueldo

La Dirección estudiará las solicitudes a estas licencias caso por caso. Se concederán en atención a criterios de necesidad (enfermedad de un pariente, formación propia... ) y el tiempo concedido irá en función de ello, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitar de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación. En caso de otorgamiento, la Compañía se compromete a reincorporarles en su puesto de trabajo una vez finalizada la licencia sin necesidad de solicitud.

El empleado no podrá ampliar ni reducir el tiempo concedido.

En caso de procedimientos de adopción o fertilización, la solicitud de licencia sin sueldo operará de forma automática, previo estudio por parte de la Empresa del cumplimiento de los requisitos de justificación oportunos, no pudiendo superar, en ningún caso, los 6 meses ni ejercitarse de nuevo el derecho hasta transcurridos 12 meses desde la reincorporación.

Dirección y Comité velarán por el fiel cumplimiento de este artículo con objeto de evitar actuaciones abusivas o fraudulentas.

### **Artículo 42. Notificación y justificación de ausencias y retrasos en la asistencia al trabajo**

Si el empleado faltara al trabajo por una causa imprevista, debe notificar a su supervisor la inasistencia a la mayor brevedad posible. Asimismo, deberá notificar al supervisor su reincorporación al trabajo con la antelación debida.

Cuando un empleado no pueda asistir al trabajo por una razón de enfermedad, además de notificar la circunstancia a su supervisor inmediatamente, deberá enviar al Departamento de Recursos Humanos el parte de baja, así como los partes de confirmación, en su caso, emitidos por los servicios médicos de la Seguridad Social. La Compañía podrá comprobar y verificar el estado de enfermedad del empleado.

Si el empleado no ha asistido al trabajo por razón de enfermedad más de 30 días deberá, además, informar de su situación al Servicio Médico de la Compañía o, en su defecto, al de Recursos Humanos antes de reincorporarse al trabajo.

En los supuestos no descritos en el presente artículo será aplicable el procedimiento interno de la Compañía.

### **Artículo 43. Control de accesos**

Todos los empleados recibirán una tarjeta de identificación emitida por el Departamento de Seguridad. Esta tarjeta será utilizada para acceder a las instalaciones de la Compañía y deberá ser portada por el empleado en lugar bien visible en todo momento, excepto en las áreas donde se exime de tal obligación.



## Capítulo VII: Beneficios sociales y régimen asistencial

### Artículo 44. Plan de pensiones

La Compañía tiene formalizado un Plan de Pensiones del sistema de empleo a favor de sus trabajadores denominado "Plan de Pensiones de Empleo de SABIC Innovative Plastics España, S. COM. POR A." de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.

Podrán acceder al Plan de Pensiones como Partícipes, todos los empleados en plantilla que ostenten una antigüedad mínima de, al menos, seis meses.

Este Plan de Pensiones es, por razón de sus sujetos constituyentes de la modalidad del sistema de empleo, y por razón de las obligaciones estipuladas un plan de pensiones "mixto" por ser de aportación definida para la contingencia de jubilación y de prestación definida para las contingencias de incapacidad permanente y fallecimiento.

Tramos Salariales	Aportación Empleado	Aportación Empresa
de 0 a 22.117.25 €	83.69	3.16%
de 22.117, 26 a 24.040, 48 €	199.58	3.16%
de 24.040, 49 a 26.444, 53 €	300.66	3.16%
de 26.444, 54 a 30.050, 61 €	489.3	3.16%
de 30.050, 62 a 33.055, 67 €	653.95	3.64%
de 33.055, 68 a 40.628, 42 €	1,017.23	4.49%
de 40.628, 43 a 51.086, 03 €	1,648.16	5.30%
de 51.086, 04 a 60.041, 11 €	2,188.97	5.80%
Más de 60.041,11€	2,646.08	6.16%
Senior Professional 1	3,843.57	6.96%
Executive Band	4,210.42	7.82%

Las aportaciones al Plan de Pensiones serán obligatorias en los términos y porcentajes previstos en las especificaciones del Plan de Pensiones tanto para la Compañía como para los empleados-partícipes, en las cuantías establecidas en la anterior tabla.

### Artículo 45. Seguro de vida

Los planes de pensiones de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. Por A. se constituirá como tomador del seguro de vida. La Compañía pagará el total de las primas correspondientes a la póliza de seguros, mediante las aportaciones correspondientes al plan de pensiones, para cubrir la contingencia de muerte por cualquier causa o invalidez permanente para todo tipo de trabajo. El capital cubierto, será el equivalente a 3 anualidades brutas de salario base en caso de muerte o invalidez permanente.

### Artículo 46. Seguro médico

La Compañía tiene establecido un seguro médico complementario. La participación del empleado es opcional y gratuita en la póliza básica, sin incluir ninguna cobertura especial o adicional, como podología u odontología, además de que las primas básicas que se abonan por los familiares dependientes estarán subvencionadas por la Compañía en el 75%.

Los beneficiarios que el empleado puede incluir son los que están reconocidos oficialmente por la Seguridad Social.

Además podrán incluirse las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro Correspondiente. Los hijos de la pareja de hecho, para ser elegibles a la subvención indicada (familiares dependientes) deberán estar empadronados en el mismo domicilio del trabajador y ostentar éste su guarda y custodia.

La Compañía podrá cambiar la entidad que presta el servicio previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 47. Complemento de empresa**

En caso de Incapacidad Temporal (IT) por accidente, maternidad, paternidad, enfermedad o en situación de invalidez provisional, salvo que las prestaciones de la Seguridad Social sean superiores, la Compañía complementará el 100% de la media del salario real del trimestre anterior, excluidas las horas extras y jornadas especiales.

Todo el personal que se encuentre en situación de IT, por cualquier motivo, deberá colaborar con el Servicio Médico de Empresa a los efectos de evitar el fraude en el absentismo. Dicho servicio médico tiene la responsabilidad de atender y prestar la asistencia requerida por los trabajadores. En caso de que los informes del facultativo nominado por la Compañía constaten algún tipo de fraude en este sentido, la Compañía podrá suspender las ayudas anteriormente señaladas, previa información a los representantes de los trabajadores.

Si el empleado en situación de IT quisiera cambiar su residencia, precisará la comunicación expresa a la Compañía o a la Seguridad Social.

Trimestralmente la representación de la Compañía informará, en el seno de la Comisión Mixta, de los datos sobre el absentismo producidos en dicho período. De manera conjunta se analizarán sus causas y se pondrán en práctica las medidas que en cada momento se consideren necesarias para prevenir y disminuir el absentismo.

#### **Artículo 48. Transporte**

Los empleados recibirán una compensación en calidad de suplido por ayuda al transporte por cada día de trabajo efectivo. Se abonará esta compensación prorrateándose su pago en doce mensualidades equivalentes, acordándose expresamente que este suplido es de carácter extra-salarial. Esta compensación está basada en la distancia radial existente entre la residencia del empleado reconocida por la Compañía a efectos laborales y el centro de trabajo. A este fin se han establecido los siguientes grupos indicándose la compensación diaria asignada:

- Grupo 1: Hasta 20 km. de distancia: 210,62 Euros/mes.
- Grupo 2: Más de 20 km de distancia: 245,87 Euros/mes.

Cuando un empleado se traslade al emplazamiento fuera de su jornada habitual, habiendo sido requerido por la Empresa, para realizar tareas propias de su puesto de trabajo, formación, reuniones, etc., le será abonada la parte proporcional diaria correspondiente de ese plus de transporte.

#### **Artículo 49. Ayuda comida personal jornada ordinaria**

El personal de jornada ordinaria cobrará 130,54 €/mes por este concepto durante el año 2019.

#### **Artículo 50. Ayuda a formación de empleados**

La Compañía podrá subvencionar los gastos de estudios que el empleado haya considerado cursar y que de alguna manera estén relacionados con

su carrera profesional en un determinado porcentaje. En este sentido, no se incluyen bajo el concepto de "ayudas a la formación" aquellas formaciones que la Compañía considere necesarias para que el empleado pueda desempeñar sus funciones adecuadamente.

Esta ayuda de formación es objetivo de la Empresa como elemento motivador para el desarrollo e incremento del nivel formativo de sus empleados, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

Se adjunta como Anexo VII al presente Convenio el procedimiento en cuenta a ayuda a formación. La Compañía podrá modificar el referido procedimiento.

#### **Artículo 51. Ayuda a disminuidos físicos y psíquicos**

Aquel empleado que tenga a su cargo cónyuge o hijos con una invalidez reconocida igual o superior al 33% percibirán una cuantía mensual de 107,29 €/mes.

#### **Artículo 52. Política de reubicación**

La Compañía, para aquellos empleados que desplacen su domicilio habitual a la Comunidad Autónoma de Murcia, de acuerdo con la política de reubicación de la Compañía, destina una partida para ayudar a sufragar los gastos de este desplazamiento.

El desarrollo de esta norma está a disposición de todos los empleados afectados por ello. En caso de modificaciones al procedimiento se informará al Comité de Empresa. Será voluntad de la Compañía, atendiendo a razones objetivas, la supresión o modificación del procedimiento.

#### **Artículo 53. Ropa de trabajo**

Todos los empleados que por las características de su puesto de trabajo lo necesiten, recibirán en el momento de su incorporación a la Compañía una equipación de trabajo. Esta primera entrega estará compuesta por: 5 pares de calcetines, 1 cinturón, 1 ropa de agua, 6 toallas y los Equipos de Protección Individual (EPI) que requiera su puesto de trabajo. En estos EPIs además de gafas, guantes, casco, botas, se incluye ropa de trabajo para áreas clasificadas como ATEX. La primera entrega de los EPIs para ATEX incluye 2 pantalones, 3 camisas, 2 chaquetillas & 1 chaquetón.

Con posterioridad a su incorporación los empleados irán recibiendo el equipamiento necesario en virtud del estado del mismo (caducidad, malas condiciones, etc.). El empleado dispondrá en todo momento de 1 ropa de agua, 1 cinturón, y 3 toallas. Estos artículos serán igualmente reemplazados por la Empresa a petición del empleado, debidamente justificados (caducidad, malas condiciones, etc.).

El empleado está obligado a usar y conservar diligentemente toda la equipación facilitada y devolverla al momento de la entrega de un equipamiento nuevo.

#### **Artículo 54. Datos personales del empleado y protección de los mismos**

El empleado está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año los empleados declararán su situación familiar, a los efectos fiscales.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por el empleado a la Compañía serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Compañía.

Los datos existentes en los ficheros podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC, previo consentimiento, expreso e individual, del trabajador. Igualmente, aquellos datos calificados como "no sensibles" podrán ser transferidos a otras Compañías del Grupo SABIC sin autorización previa del trabajador, teniendo el mismo, en todo momento, derecho de acceso y rectificación de los datos existentes.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Compañía solo podrán ser empleados para los fines para los que se facilitaron.

#### **Artículo 55. Reconocimientos médicos**

Con carácter previo a la contratación en aquellos puestos de trabajo en los que el mismo resulte obligatorio conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y como parte integrante del proceso de selección, el personal de nuevo ingreso deberá superar el preceptivo reconocimiento médico laboral, en el que se incluirán las pruebas médicas y analíticas oportunas, siempre que, de conformidad con la legislación vigente en la materia, en atención a la naturaleza del puesto de trabajo, tal reconocimiento médico resulte preceptivo.

Periódicamente, y previo consentimiento, los empleados se someterán a los reconocimientos médicos que sean determinados por la Compañía y a las pruebas médicas y analíticas autorizadas por la legalidad vigente.

Los empleados serán informados de los resultados directamente por la entidad médica que realice las pruebas y reconocimientos. La Compañía será informada únicamente sobre la aptitud del empleado con relación a su puesto de trabajo.

Los reconocimientos médicos serán coordinados por el Departamento de EHS y realizados a través de la entidad médica que la Compañía designe. En cualquier momento, la Compañía podrá asumir la realización y seguimiento de los reconocimientos médicos antes citados con su propio Departamento de Salud Laboral.

La asistencia a los reconocimientos médicos y pruebas analíticas se considerará siempre como tiempo efectivo de trabajo.

#### **Artículo 55 bis. Otros beneficios sociales**

##### **A. Ayuda a guardería**

Se establece, en concepto de ayuda para guardería, un importe de 23,94 € mensuales.

##### **B. Compra de acciones de la compañía**

En el supuesto de que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio compren a título individual acciones de la Compañía, serán beneficiarios de una contribución empresarial del 15% sobre el valor total de las acciones adquiridas. Dichas compras deberán instrumentarse a través de los recibos salariales para una mayor facilidad del empleado.

### **Artículo 56. Formación**

Las partes firmantes consideran que la formación profesional es un factor decisivo para la mejor aptitud profesional de los trabajadores, y para aumentar la competitividad de la Empresa.

Los trabajadores tienen derecho a la formación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Por ello, todos los trabajadores podrán tener acceso y beneficiarse de la formación a lo largo de su carrera profesional.

#### **A) Objetivos:**

Se potenciarán planes de formación dentro de la Empresa para un mejor desarrollo personal y profesional, adecuando los criterios formativos a los puestos de trabajo.

Dichos planes de formación identificarán las necesidades formativas de la Empresa y su contenido será adecuado a los objetivos de gestión.

Se actualizará y potenciará la capacidad de gestión de los mandos intermedios de acuerdo a la cultura y filosofía de la Empresa.

#### **B) Articulación de la Formación:**

La Compañía asume el compromiso de formar a los empleados, para que estos sean capaces de cumplir y desarrollar correctamente las funciones y trabajos específicos.

La Dirección elaborará anualmente un proyecto de formación adecuado a las necesidades del trabajo, al plan de desarrollo de carrera y al potencial y capacidades de los empleados, el cual, previa información al Comité de Empresa, será sometido al Departamento de Recursos Humanos para su aprobación.

La realización de la formación fuera de la jornada de trabajo no tendrá la consideración de horas extraordinarias. La asistencia a estos cursos será incentivada a través de un complemento de formación fijado en 21,42 €/hora.

La compensación de la formación fuera de la jornada serán las horas de asistencia real a la formación en cuestión. Se proveerá de comida, si fuera necesario, no computando ese tiempo como tiempo a retribuir.

Las partes firmantes entienden la formación de los empleados básica en el desarrollo profesional de las personas y en alcanzar los objetivos de la Empresa, por ello se asume su conveniencia en, al menos, 15 horas anuales por trabajador.

Las actividades formativas serán adoptadas libremente por la Compañía de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias. A tal efecto, la Compañía se reserva tanto el derecho de producir los cambios que considere oportunos en la elección, realización y condiciones de ejecución de actividades formativas diversas, como el derecho a suprimirlos.

En ningún caso serán consideradas como horas de formación las reuniones de trabajo, reuniones de turno, Work-Out u otras análogas a la actividad laboral.

En los casos en los que la formación o entrenamiento deba realizarse fuera del centro de trabajo, o requiera la movilidad geográfica temporal del empleado, los gastos correspondientes serán por cuenta de la Compañía, si bien en ningún caso habrá ningún tipo de compensación económica por las horas invertidas en los desplazamientos.

La asistencia y aprovechamiento de los cursos y acciones formativas serán tenidas en cuenta para posibles promociones y desarrollos profesionales.

## Capítulo VIII: Régimen disciplinario

### Artículo 57. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

### Artículo 58. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

### Artículo 59. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de 3 en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso de más de 10 minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Abandono reiterado de la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Compañía.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
9. Faltar al trabajo 1 día al mes sin causa justificada.
10. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.
11. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.
12. El consumo de tabaco en las áreas no permitidas dentro del complejo.

### Artículo 60. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad, superiores a 30 minutos, en la asistencia al trabajo en un período de 30 días.
2. Ausencias sin causa justificada, por 2 días durante un período de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa y repercuta sobre la producción.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía, así como emplear herramientas de la Compañía para usos propios.

11. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la Compañía, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la Compañía.

12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

13. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

14. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

#### **Artículo 61. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a 5 minutos, cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones (incluidas las pintadas de carácter ofensivo), edificios, enseres y documentos de la Compañía.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Compañía, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a 6 años dictada por los Tribunales de Justicia.



5. El hurto o robo de material, herramientas o información de la Compañía o de sus trabajadores.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez en acto de servicio

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

9. El acoso sexual, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

16. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

17. El incumplimiento de las normas de integridad de SABIC Innovative Plastics, vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

18. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave y el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

19. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos. El uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación, incluida cualquier tipo de visita a internet o uso indebido del correo electrónico.

20. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.



21. La comunicación a elementos externos (ej. otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, sobre sus empleados etc., especialmente ante cualquier medio de difusión informativa, público o privado.

En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, secretos industriales, etc., voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aún siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores (apdos. 1 a 5 del art. 64 ET), sobre las expuestas anteriormente y sobre todas aquéllas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos.

22. El incumplimiento de las limitaciones que sobre materia de pluriempleo se encuentran contenidas en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.

23. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, negligente o dolosamente, con consecuencias graves para la producción.

#### **Artículo 62. Régimen de sanciones**

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer las sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta éstas serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.
- Por faltas muy graves: desde suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de grado máximo.

#### **Artículo 63. Prescripción**

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá a los 10 días para las faltas leves, a los 20 para las faltas graves y a los 60 días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los 6 meses de haberse cometido.

### **Capítulo IX: Seguridad e higiene en el trabajo**

#### **Artículo 64. Seguridad e higiene**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la Empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

### 1. Principios Generales

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- a) Su generación.
- b) Su emisión.
- c) Su transmisión.
- d) Utilización de los medios de protección personal contra los mismos.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos, materias primas, o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los niveles límites adoptados. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán, asimismo, las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

Todo accidente de trabajo, o/y enfermedad profesional obligará a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición del mismo.

Las medidas correctoras e informes que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales que sean desarrollados serán facilitados por parte de la Dirección de la Compañía a los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador derivado del puesto de trabajo, el empleado que ocupe dicho puesto podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud. Este propondrá las medidas oportunas y trabajará junto con la Dirección para que el riesgo desaparezca.

La Empresa y el Comité de Empresa, se comprometen dentro de sus competencias a poner los medios y promover las actitudes necesarias para conseguir un desempeño en EHSS alineado con los objetivos establecidos por la corporación con carácter anual.

### 2. Delegados de Prevención

2.1 Los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes legales de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley de Prevención.

2.2 En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de dicha Ley.

2.3 Las horas dedicadas a la actividad propia de su función no computarán con cargo al crédito horario que les corresponda en su calidad de representantes de los trabajadores.

### 3. Comité de Seguridad y Salud

Será de obligado cumplimiento la constitución de un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados de prevención y por representantes de la Dirección.

Participarán en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud los responsables técnicos de la prevención de la Empresa y trabajadores con especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que sean objeto de estudio. Estas personas podrán participar con voz pero sin voto.

### 4. Vigilancia y Prevención del Riesgo

La Dirección de la Empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará:

- (a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- (b) Un plan general de prevención.

(c) Planificación de los planes anuales de prevención.

(d) Periódicamente, se elaborará la memoria del plan general y de los programas anuales.

#### 5. Vigilancia de la salud

La Dirección garantizará a los trabajadores 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.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen. Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

### **Artículo 65. Actuación en defensa y protección del medioambiente**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa actúe de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando gran atención a su defensa y protección, de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la Sociedad.

La Compañía se compromete a cumplir rigurosamente con la legislación vigente en materia medioambiental además de con la normativa interna sobre medioambiente de la Empresa y, para ello, utilizará los sistemas de gestión Medioambiental vigentes para gestionar los procesos medioambientales y garantizar de manera sostenible la defensa del medio ambiente.

## **Capítulo X: Comité de Empresa**

### **Artículo 66. Representación de los trabajadores**

Son representantes legítimos de los trabajadores el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

Los Delegados Sindicales gozarán de los mismos derechos y obligaciones, reconocidos legal y convencionalmente, que los miembros del Comité de Empresa.

### **Artículo 67. Comité de Empresa**

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los representantes de los trabajadores, según lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo efecto se establecen los siguientes derechos y garantías:

1. La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado del correspondiente mobiliario y de teléfono, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

2. Igualmente facilitará el material de oficina necesario, incluida la reproducción por medios mecánicos o de fotocopiado, para cuya utilización se seguirán las normas establecidas en el centro de trabajo. A estos efectos el Comité de Empresa propondrá a la dirección de su centro un presupuesto anual de material de oficina y fotocopiado para atender a sus labores ordinarias.

3. La Empresa pondrá a disposición del Comité de cada centro de trabajo tablones de anuncios que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerlas previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora, cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación. Las comunicaciones del Comité de Empresa al personal por medios electrónicos requerirán la previa autorización de la Dirección de la Empresa.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto, la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparos a las mismas antes de su publicación.

4. El Comité de Empresa, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por ciento de la plantilla, podrá convocar asambleas generales que se celebrarán, fuera de horas laborales, en el centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa de acuerdo con sus posibilidades. La Asamblea será presidida por el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, cuando concurren circunstancias excepcionales podrán convocarse Asambleas dentro de la jornada de trabajo. Dichas circunstancias especiales serán apreciadas por la Dirección de la Empresa, a la vista del informe o datos que el Comité de Empresa facilite precisamente a través del secretario o miembro de aquel en quien se delegue expresamente. El número de asambleas extraordinarias no excederá de 2 al año.

El secretario del Comité de Empresa, comunicará a la Dirección, con la suficiente antelación (72 horas, que podría ser disminuido a 48 horas por circunstancias excepcionales) la convocatoria de dichas Asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

5. Para ausentarse de su lugar de trabajo con el fin de dedicarse a sus actividades representativas específicas, cada sindicato, o agrupación de independientes que haya concurrido bajo una misma lista electoral, dispondrá de una bolsa global de horas anuales retribuidas igual al producto que resulte de multiplicar el número de miembros del Comité de Empresa que cada sindicato o agrupación ostente por el número de horas que legalmente les corresponda en cómputo mensual. Las distintas bolsas de horas así creadas, sólo podrán ser utilizadas por los miembros del Comité de Empresa que pertenezcan al sindicato o agrupación titular de las mismas.

Los Delegados Sindicales que, de conformidad con el presente Convenio y con la normativa aplicable, dispongan de un crédito horario para el desarrollo de sus funciones representativas, podrán ceder dicho crédito a la bolsa de horas del Comité de Empresa, para su utilización por los miembros de este.

6. Durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo los miembros del Comité de Empresa relevados de su trabajo con este fin consumirán, de su crédito horario, las horas que legalmente les corresponda por cada mes que permanezcan en esta situación o su parte proporcional si la duración es inferior al mes.

No se computarán en la bolsa global de horas anuales las horas empleadas por los representantes del personal en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Empresa. Las reuniones convocadas conjuntamente consumirán la parte correspondiente del crédito horario sindical.

Podrán acumularse estas horas sindicales, por períodos no inferiores a 3 meses, en favor de uno o más de los miembros del Comité de Empresa, pudiendo quedar por tanto, relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

La bolsa global de horas se regulará por las siguientes normas de utilización:

Los sindicatos y agrupaciones independientes de las bolsas globales de horas así creadas, deberán comunicar a la Dirección la distribución trimestral de horas con la indicación de los nombres de los representantes cuyas horas serán siempre con cargo a la bolsa de horas.

La asignación de horas a los mencionados representantes, no podrá revisarse hasta transcurrido el trimestre. El incumplimiento de la obligación de comunicar por escrito la distribución de horas, implicará que cada representante tendrá asignadas las horas que legalmente le corresponda.

Sin perjuicio de la comunicación trimestral, cada representante o sección sindical a la que éste pertenezca, comunicará por escrito al mando inmediato superior y al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación de 48 horas, la solicitud de licencia sindical con cargo a las horas que les corresponda.

7. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca. En el supuesto de despido de los representantes legales de los trabajadores declarado, por sentencia firme, improcedente, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de instructor y secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. La Empresa no designará como instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado, a menos que así lo solicite el interesado, o que la Dirección de la Empresa lo considere imprescindible.

La incoación del expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de 3 días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente, se dará, en todo caso, audiencia al Comité de Empresa, que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de 20 días, pudiendo prorrogarse por circunstancias excepcionales por el tiempo imprescindible, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma ante el Juzgado de lo Social.

El Comité de Empresa recibirá la siguiente información:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre sus programas de producción y evolución probable de empleo en la Empresa (planes de selección y reclutamiento, modalidades contractuales y acuerdos de colaboración con el INEM, Universidades, etc.).

- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria, sin perjuicio de que trimestralmente pueda facilitarse un avance de dicha cuenta de resultados.

- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

- Semestralmente, de los contratos de servicio suscritos por la Dirección.

Por razón de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias, estudio de tiempo, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

- Será informada de los Planes de Formación, con carácter previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa, para su estudio, análisis e informe.

- Facilitar el modelo de contrato de trabajo que habitualmente se utilice.

- Sobre sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Con independencia de esta información, el Comité de Empresa podrá solicitar a través del responsable del Departamento de Recursos Humanos, cualquier otra información que considere conveniente a sus fines de representación, debiendo serle facilitada por la Empresa, a menos que por tratarse de materias reservadas, de cuyo conocimiento pudieran derivarse perjuicios a los intereses generales de la Empresa, en cuyo caso se expondrían las razones oportunas, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de recepción de la solicitud.

Las modificaciones colectivas del organigrama del centro de trabajo que afecten al volumen de puestos de trabajo de una unidad orgánica, deberán ser puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos, con objeto de que emitan informe en relación con la modificación proyectada. Para que este informe pueda ser elaborado con suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores los criterios en que se haya basado para introducir la modificación y las medidas que conduzcan a su implantación. La representación de los trabajadores podrá emitir informe, en el plazo de 30 días naturales contados a partir de la fecha de comunicación, en el que se hagan constar sus puntos de vista sobre la modificación propuesta. Si los criterios expuestos por la Dirección

resultaran insuficientes, a juicio de la representación de los trabajadores, éstos podrán solicitar una reunión aclaratoria, dentro del plazo de 30 días fijado anteriormente.

Una vez cumplidos los trámites previstos en el párrafo anterior, la Dirección resolverá lo que, a su juicio proceda, dando cuenta a los representantes de los trabajadores legalmente reconocidos de la decisión adoptada.

Aprobada por la Dirección de la Empresa una modificación de organigrama, procederá a su implantación en el plazo máximo de 1 año. De no ser así, recobrará su vigencia, en la parte no implantada, el organigrama, al que se refería aquella modificación.

El Comité de Empresa, ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor.
- La calidad de la formación y de su efectividad.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- El seguimiento de los procedimientos de IT a fin de mejorar los índices de absentismo y detectar los supuestos de fraude.

En relación con estas funciones, el Comité de Empresa podrá designar para que asistan a las reuniones del Comité de Salud y Seguridad, a un especialista en la materia, sea o no miembro del Comité, cuando en el seno de aquel se trate de algún asunto que, por su naturaleza, requiera la presencia de persona especializada o conocedora del tema a tratar.

- Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa no suponiendo esta colaboración, en ningún momento, la renuncia de los legítimos derechos de los trabajadores.

- Informará sobre todas las reclamaciones que se produzcan en materia de clasificación profesional.

Los miembros del Comité de Empresa, y éstos en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y, en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

Al objeto de clarificar y simplificar la adscripción de los empleados en cada uno de los colegios electorales (técnicos y administrativos, de una parte y, de otra parte, especialistas y no cualificados) en los procesos de elecciones sindicales, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que la misma se llevará a efecto de acuerdo con los siguientes criterios:

Colegio de Técnicos y Administrativos:

- Todo el personal denominado "exento" de las cuatro áreas funcionales existentes.
- Todo el personal adscrito al área funcional de Administración.
- Los niveles VII de las áreas funcionales de Producción, Mantenimiento y Técnicos.

Colegio de Especialistas y no Cualificados:

- El resto del personal.



### **Artículo 68. Plan de Igualdad**

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto, las partes firmantes de este Convenio Colectivo entienden que es necesario adaptar el marco normativo legal para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel de SABIC Innovative Plastics como Empresa comprometida y avanzada en el desarrollo de políticas de igualdad acuerdan los siguientes objetivos generales:

a) Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo.

b) Atribuir a la Comisión Paritaria del presente Convenio las competencias que se indican a continuación a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo:

- Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en el presente artículo.

- Seguimiento de la evolución del plan de igualdad acordado en la empresa.

- Posibilidad de elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

- Si así se pacta en el seno de la misma, podrá elaborar un estudio específico en relación con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa.

- En base a las conclusiones obtenidas, se elaborará un código de buenas prácticas en materia de igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, la Empresa realizará un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc.

De las conclusiones obtenidas la empresa dará cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

a) Distribución de la plantilla en relación con edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.

b) Distribución de la plantilla en relación con tipos de contratos.

c) Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.



d) Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

e) Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.

f) Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g) Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h) Excedencias último año y los motivos.

i) Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j) Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberá diagnosticarse: los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

Objetivos del Plan de Igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, ente otros, podrán consistir en:

a) Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la Empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

c) Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

d) Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

g) Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

h) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

i) Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

La Empresa dispondrá de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en el presente artículo respecto al diagnóstico de situación y el Plan de igualdad.

Este plazo de actuación se establece de común acuerdo entre las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, por entender el mismo adecuado al volumen, complejidad y características de la Empresa.

### **Disposiciones adicionales**

#### **Disposición adicional primera: Brigada de Emergencia**

El ingreso y mantenimiento en la Brigada de Emergencias se regirá por las siguientes condiciones:

A) Condiciones mínimas para todos los miembros de la brigada

1. Presentación voluntaria para formar parte de la Brigada de Emergencias.
2. Estar integrado en la organización mediante el sistema de "Trabajo a Turno".
3. Estar en posesión de las condiciones físicas y psicológicas adecuadas, determinadas por un reconocimiento médico periódico y en su momento, por la superación de pruebas acordes a las funciones a desempeñar en la Brigada. Estas pruebas se realizarán semestralmente.

4. Tener autorización del jefe directo/manager del departamento constatando que el trabajo ordinario del voluntario NO ES INCOMPATIBLE con las funciones que éste tiene que desempeñar dentro de la Brigada de Emergencias (ejemplos de incompatibilidad: coordinadores de área, panelistas FGA, etc.).

B) Condiciones consideradas como mérito para el ingreso en la brigada

1. Estar en posesión de los permisos que autoricen la conducción de vehículos pesados (clase "C") y/o de emergencias.
2. Haber pertenecido anteriormente a la Brigada de Emergencias de SABIC-IP en Cartagena. En estos casos se valorarán de forma más positiva las pertenencias más recientes.
3. Aportar conocimientos teórico/prácticos previos al ingreso en la Brigada en: primeros auxilios, lucha contra incendios, control de emergencias o en cualquier otra materia que pueda ser de utilidad para la Brigada. Estos conocimientos deberán acreditarse mediante titulaciones oficiales de organismos públicos y/o privados.

4. Aportar experiencia y/o conocimientos previos al ingreso en la Brigada por: pertenencia a otras brigadas de emergencia de empresas, bomberos voluntarios, protección civil, Cruz Roja, etc. Esta experiencia podrá ser demostrada mediante certificados extendidos por los organismos en cuestión o a través de pruebas teórico/prácticas.

5. Haber participado de manera activa y demostrando su interés, en actividades de seguridad dentro de la Empresa.

C) Condiciones necesarias para la permanencia en la brigada

1. Asistencia a todas las formaciones establecidas, con el correcto aprovechamiento de éstas. En caso de ausencia, ésta deberá estar convenientemente justificada.

2. Integración plena en el equipo correspondiente, participando de forma activa en las actividades comunes, manteniendo el buen ambiente de trabajo, demostrando la capacidad de trabajar en equipo.

3. Seguir de manera precisa y eficaz las instrucciones de sus correspondientes jefes de equipo y responsables de Brigada.

4. Seguir estrictamente todo lo expuesto en el Reglamento Interno de la Brigada de Emergencias, poniendo especial atención en el aprovechamiento de la formación, el conocimiento de los procedimientos de intervención y en el uso adecuado de los medios de protección personal y demás equipos que la Empresa ponga a su disposición.

5. Cumplir en todo momento las "Condiciones Mínimas para todos los miembros" descritos en el primer párrafo de esta Disposición.

6. Aquellas personas que no cumplan estos requisitos dejarán de pertenecer a la Brigada. Independientemente que las causas o razones hayan sido motivadas por cambios organizativos, cuestiones personales, etc.

7. La compensación económica que se recibe por la pertenencia a la Brigada tiene la consideración de complemento de puesto. Se dejará de percibir en el caso de dejar de pertenecer a la misma.

D) Formación.

Adicionalmente a la formación de la Brigada se impartirá al objeto de que se encuentren capacitados para colaborar con las tareas de la misma en caso de emergencia.

Las horas de adiestramiento que se efectúen fuera de la jornada se abonarán, en el año 2019 a 29,22 Euros.

Las condiciones no recogidas en esta disposición serán las establecidas en el Reglamento de la Brigada de Emergencia.

#### **Disposición adicional segunda: Compromiso con la calidad**

Para la exitosa permanencia en el mercado y para nuestro crecimiento, SABIC adquiere y requiere de sus empleados un compromiso común, dotar al mercado de los mejores productos y servicios. Para ello, nuestros procesos, sean productivos o no, deben contar con cero errores. Esto se consigue y sostiene mediante la preparación continua y la plena involucración de todos los empleados, para que éstos sean capaces de optimizar los procesos en los que trabajan y controlar así las deficiencias de los mismos.

El equipo directivo de SABIC se compromete a dotar a los empleados de la formación, preparación, medios disponibles y directrices necesarias para que

éstos en su entorno puedan, de forma responsable y comprometida con nuestra calidad, controlar y evitar errores y mejorar continuamente nuestros procesos, llevando a cabo cualesquiera acciones predictivas y/o correctivas en su ámbito laboral para asegurar y dotar a nuestros procesos y a nuestros productos de la mayor calidad.

La Compañía cuenta con iniciativas que ayudan a nuestro éxito en el mercado y por tanto al bienestar de los empleados. Éstas deben y deberán ser puestas en práctica por todos y cuantos trabajan en esta Empresa, formando parte inherente de todos los puestos de trabajo, tanto el aprendizaje y la preparación en las iniciativas de mejora y calidad, como el uso y control de procesos, que faciliten el aseguramiento de nuestra calidad.

En nuestros procesos de evaluación de desempeño, promoción, premios, etc., se reconocerá y valorará el compromiso individual de quienes se esfuerzan y apoyan fehacientemente nuestras iniciativas en pro de la excelencia.

Por parte de todos, requerimos esfuerzo, pleno compromiso y la necesaria participación, para mantener nuestras instalaciones y para el crecimiento de mercado.

Esta será la clave para el éxito de todos los empleados.

#### **Disposición adicional tercera: Condiciones de empleo de los trabajadores no indefinidos**

Durante la vigencia pactada en el artículo 4 del presente Convenio Colectivo, a los trabajadores de la Compañía cuyo contrato de trabajo sea de carácter temporal/eventual, le serán de aplicación en régimen de igualdad todos los beneficios sociales previstos en el convenio, salvo aquellos que por su propia naturaleza requieran un plazo de carencia para desplegar sus efectos. En igual medida, le resultarán de aplicación las mismas condiciones que al personal con contrato indefinido en lo que al régimen de despidos se refiere una vez que cumplan 3 años de antigüedad en la Compañía, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente.

#### **Disposición adicional cuarta: Complemento de antigüedad**

La antigüedad que se tendrá en cuenta para el encuadramiento de los trabajadores en su salario de referencia, será la que ostenten a 31 de diciembre de 2009, de acuerdo al sistema de redondeo natural (decimal igual o superior a 5, redondeo al alza, decimal inferior a 5, redondeo a la baja).

La cantidad correspondiente al incremento de antigüedad se aplicará con carácter anual.

Esta cantidad sólo se hará efectiva en caso de que el trabajador se encuentre en activo en la Empresa en el mes de enero del año posterior a su devengo.

La aplicación del Plan de Antigüedad podrá dar lugar a uno de los siguientes supuestos:

- Empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea igual al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II percibirán el incremento fijado cada año en las Tablas Salariales.

- Empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente: Los empleados cuyo salario base sea superior al salario de referencia correspondiente establecido en el Anexo II, comenzarán a percibir el incremento por antigüedad únicamente a partir del momento en que su salario se iguale con el salario de referencia correspondiente.

**Disposición adicional quinta: Compromiso de transferencias**

La Compañía se compromete a realizar transferencias de operadores de Compounding a Plantas Químicas cuando se produzcan vacantes temporales y/o definitivas en las mismas.

Vacantes definitivas:

Los responsables de planta determinarán los candidatos a considerar, estableciendo un orden de prioridad entre los trabajadores seleccionados. Los parámetros utilizados para la valoración de los candidatos serán determinados por los mismos, en función de las características de dicho puesto de trabajo y de las necesidades organizativas en cada momento.

En base a lo establecido anteriormente la Compañía definirá si la cobertura de dicho puesto de trabajo se efectúa con personal de nueva contratación o con personal de plantilla

Vacantes temporales:

En este sentido se entenderá como vacante temporal aquella cuyo titular haya pasado temporalmente a otro puesto o esté en suspensión de contrato por licencia, enfermedad, u otra causa de análoga naturaleza, que le permita volver a su anterior puesto de trabajo al cesar dicha causa.

Para la identificación y selección de candidatos se procederá de acuerdo a lo anteriormente descrito (vacantes definitivas).

Los empleados que hubiesen ocupado una vacante temporal en Planta Química, serán considerados como candidatos preferentes a los efectos de ocupar una vacante estructural o definitiva en dicha Planta, siempre y cuando cumplan con el resto de requisitos adicionales contemplados en la vacante.

Asimismo, no se tendrá derecho a la consolidación de aquellas condiciones laborales y, especialmente económicas, relacionadas directamente con el puesto de trabajo ocupado transitoriamente, por lo que una vez reingrese en su puesto de trabajo anterior, también lo hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de su reubicación (sin perjuicio, de las oportunas actualizaciones salariales, en su caso).

**Disposición adicional sexta: Procedimiento de resolución de conflictos**

De conformidad con lo previsto expresamente en el Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de resolución de discrepancias, así como para las situaciones de una eventual inaplicación de condiciones de convenio conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso que la empresa y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo se someterá a la Comisión de Garantía que deberá resolver durante un máximo de 7 días.

En caso que la Comisión de Garantía no resuelva la cuestión, se aplicarán los procedimientos de arbitraje, mediación y conciliación establecidos en los acuerdos interprofesionales correspondientes y, en concreto, en el II Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

**Disposición adicional séptima: Grupos de cotización**

Se incluye, como Anexo VI al presente Convenio Colectivo, la distribución de los distintos Grupos/Niveles Profesionales existentes en la Empresa entre los Grupos de Cotización establecidos en la legislación vigente. La actualización de los grupos de cotización conforme a la nueva distribución se realizará con fecha efectiva el día 1 del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

### **Disposición final**

La Dirección de SABIC Innovative Plastics España, S. Com. por A. Realizará todas las gestiones oportunas para adecuar a la Compañía todos los contratos suscritos por Ge Plastics de España, S. Com. por A. con entidades aseguradoras derivados de la aplicación del presente convenio colectivo.

Ambas partes expresamente manifiestan que todas las disposiciones reguladas en el Convenio Colectivo de Ge Plastics de España, S. Com. por A. quedan derogadas, dejando de estar en vigor el mismo.

### **Anexos**

ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2019

ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2019- PERSONAL A ORDINARIA

ANEXO IV: CALENDARIO LABORAL 2019- PERSONAL A TURNOS

ANEXO V: DCP

ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

ANEXO VII: FORMACIÓN

**ANEXO I: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

	Producción	QA	Mantenimiento	EHS	PA/IT	Tecnología	Administración
Nivel VII	Jefe Turno Especialista I	Coordinador Día Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I	Especialista I
Nivel VI	Coordinador Turno 1er Operador Especialista II	Coordinador Turno Especialista II	Coordinador	Coordinador Especialista II	Técnico I	Coordinador Especialista II	Especialista II
Nivel V	Técnico Producción I Panelista I	Técnico I	Técnico I	Técnico I	Técnico II	Técnico Día I	Administración I
Nivel IV	Técnico Producción II Panelista II Operador I	Técnico II Técnico Turno I	Técnico II	Técnico II	Técnico III	Técnico Día II Técnico Turno I	Administración II
Nivel III	Operador II	Técnico Turno II	Técnico III	Técnico III	Técnico IV	Técnico Día III Técnico Turno II	Administración III
Nivel II	Operador III	Técnico Turno III	Técnico IV	Técnico IV		Técnico Día IV Técnico Turno III	Administración IV
Nivel I							Administración V

**ANEXO II: TABLA SALARIAL 2019**

## Anexo II: Tabla salarial 2019

Años	Nivel 1		Nivel 2		Nivel 3		Nivel 4		Nivel 5		Nivel 6		Nivel 7	
	Valor	Incr.	Valor	Incr.	Valor	Incr.	Valor	Incr.	Valor	Incr.	Valor	Incr.	Valor	Incr.
0	18,417.22		19,513.22		20,767.48		21,916.62		24,057.50		26,225.85		29,784.37	
1	18,767.15	1.9%	19,883.97	1.9%	21,162.06	1.9%	22,333.04	1.9%	24,514.59	1.9%	26,724.14	1.9%	30,350.28	1.9%
2	19,123.73	1.9%	20,261.77	1.9%	21,564.14	1.9%	22,757.37	1.9%	24,980.37	1.9%	27,231.90	1.9%	30,926.93	1.9%
3	19,487.08	1.9%	20,646.74	1.9%	21,973.86	1.9%	23,189.76	1.9%	25,455.00	1.9%	27,749.31	1.9%	31,514.54	1.9%
4	19,857.33	1.9%	21,039.03	1.9%	22,391.36	1.9%	23,630.36	1.9%	25,938.64	1.9%	28,276.55	1.9%	32,113.32	1.9%
5	20,234.62	1.9%	21,438.77	1.9%	22,816.80	1.9%	24,079.34	1.9%	26,431.48	1.9%	28,813.80	1.9%	32,723.47	1.9%
6	20,619.08	1.9%	21,846.11	1.9%	23,250.32	1.9%	24,536.85	1.9%	26,933.68	1.9%	29,361.26	1.9%	33,345.22	1.9%
7	21,010.84	1.9%	22,261.19	1.9%	23,692.07	1.9%	25,003.05	1.9%	27,445.42	1.9%	29,919.13	1.9%	33,978.78	1.9%
8	21,410.05	1.9%	22,684.15	1.9%	24,142.22	1.9%	25,478.10	1.9%	27,966.88	1.9%	30,487.59	1.9%	34,624.37	1.9%
9	21,816.84	1.9%	23,115.15	1.9%	24,600.92	1.9%	25,962.19	1.9%	28,498.25	1.9%	31,066.85	1.9%	35,282.24	1.9%
10	22,231.36	1.9%	23,554.33	1.9%	25,068.34	1.9%	26,455.47	1.9%	29,039.72	1.9%	31,657.12	1.9%	35,952.60	1.9%
11	22,653.75	1.9%	24,001.87	1.9%	25,544.64	1.9%	26,958.12	1.9%	29,591.47	1.9%	32,258.61	1.9%	36,635.70	1.9%
12	23,084.17	1.9%	24,457.90	1.9%	26,029.99	1.9%	27,470.33	1.9%	30,153.71	1.9%	32,871.52	1.9%	37,331.78	1.9%
13	23,522.77	1.9%	24,922.60	1.9%	26,524.56	1.9%	27,992.26	1.9%	30,726.63	1.9%	33,496.08	1.9%	38,041.08	1.9%
14	23,969.71	1.9%	25,396.13	1.9%	27,028.52	1.9%	28,524.12	1.9%	31,310.43	1.9%	34,132.51	1.9%	38,763.86	1.9%
15	24,425.13	1.9%	25,878.66	1.9%	27,542.07	1.9%	29,066.07	1.9%	31,905.33	1.9%	34,781.03	1.9%	39,500.37	1.9%
16	24,889.21	1.9%	26,370.35	1.9%	28,065.36	1.9%	29,618.33	1.9%	32,511.53	1.9%	35,441.86	1.9%	40,250.88	1.9%
17	25,362.10	1.9%	26,871.39	1.9%	28,598.61	1.9%	30,181.08	1.9%	33,129.25	1.9%	36,115.26	1.9%	41,015.65	1.9%
18	25,843.98	1.9%	27,381.95	1.9%	29,141.98	1.9%	30,754.52	1.9%	33,758.71	1.9%	36,801.45	1.9%	41,794.95	1.9%
19	26,335.02	1.9%	27,902.20	1.9%	29,695.68	1.9%	31,338.85	1.9%	34,400.12	1.9%	37,500.68	1.9%	42,589.05	1.9%
20	26,835.38	1.9%	28,432.35	1.9%	30,259.90	1.9%	31,934.29	1.9%	35,053.73	1.9%	38,213.19	1.9%	43,398.24	1.9%
21							32,541.04	1.9%	35,719.75	1.9%	38,939.24	1.9%	44,222.81	1.9%
22							33,159.32	1.9%	36,398.42	1.9%	39,679.09	1.9%	45,063.04	1.9%
23							33,789.35	1.9%	37,089.99	1.9%	40,432.99	1.9%	45,919.24	1.9%
24								37,794.70	1.9%	41,201.22	1.9%	46,791.70	1.9%	
25								38,512.80	1.9%	41,984.04	1.9%	47,680.75	1.9%	

Esta tabla establece los valores de la tabla salarial correspondiente al año 2019 revisados con el 2% de incremento.



**ANEXO III: CALENDARIO LABORAL 2019 – PERSONAL A ORDINARIA****ANEXO III**

## CALENDARIO LABORAL 2019

ENERO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
1			8.5	8.5	6.5		
2		8.5	8.5	8.5	6.5		
3	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
4	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
5	8.5	8.5	8.5	8.5			

FEBRERO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
5					6.5		
6	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
7	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
8	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
9	8.5	8.5	8.5	8.5			

MARZO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
9					6.5		
10	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
11	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
12	8.5		8.5	8.5	6.5		
13	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

ABRIL 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
14	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
15	8.5	8.5	8.5	8.5			
16	6	6	6				
17	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
18	8.5	8.5					

MAYO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
18				8.5	6.5		
19	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
20	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
21	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
22	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

JUNIO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
22							
23	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
24		8.5	8.5	8.5	6		
25	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
26	8.5	8.5	8.5	8.5	6		

JULIO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
27	6	6	6	6	6		
28	6	6	6	6	6		
29	6	6	6	6	6		
30	6	6	6	6	6		
31	6	6	6				

AGOSTO 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
31				6	6		
32	6	6	6	6	6		
33	6	6	6	6	6		
34	6	6	6	6	6		
35	6	6	6	6	6		

SEPTIEMBRE 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
35							
36	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
37	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
38	8.5	8.5	8.5	8.5	6		
39	8.5	8.5	8.5	8.5			
40	8.5						

OCTUBRE 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
40		8.5	8.5	8.5	6.5		
41	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
42	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
43	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
44	8.5	8.5	8.5	8.5			

NOVIEMBRE 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
44							
45	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
46	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
47	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		
48	8.5	8.5	8.5	8.5	6.5		

DICIEMBRE 2019							
	L	M	X	J	V	S	D
48							
49	8	8	8	8			
50	8	8	8	8	6.5		
51	8	8	8	8	6.5		
52	8	6		6	6		
1	6	6					

- Festivo Nacional o Local
- Jornada Intensiva; Viernes de todo el año, Semana Santa, Verano y Navidad
- Recuperación de Jornada 30 minutos
- Jornada laboral sin recuperación de jornada



**ANEXO V: DCP**

	AREAS TÉCNICAS						
	Operaciones		Technical		Mantenimiento	Tecnología	EHSS
	Plantas Químicas	Compounding	TD - QA	TD - Process Control	Mantenimiento	Tecnología	EHSS/SAFETY
Nivel 7	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promoción	Promoción	DCP	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	Promoción	Promoción	DCP	DCP	Promoción	DCP
Nivel 4	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP	DCP
Nivel 3	DCP	DCP	DCP	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP
Nivel 2	Nivel de entrada	Nivel de entrada	Nivel de entrada			Nivel de entrada	Nivel de entrada
Nivel 1							

	AREAS NO TÉCNICAS					
	Site Logistics	Supply Chain Management	Servicio Secretaría	Recursos Humanos	Finanzas	Compras
Nivel 7	Promocion	Promocion	n/a	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 6	Promocion	Promocion	Promoción	Promoción	Promoción	Promoción
Nivel 5	DCP	DCP	n/a	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 4	Nivel de entrada	Nivel de entrada	DCP	DCP	Promoción	Promoción
Nivel 3			Nivel de entrada	Nivel de entrada	Promoción	Promoción
Nivel 2						
Nivel 1						

El presente documento refleja los Departamentos en los que se desarrolla el programa de DCP y los niveles en los que opera dicho programa.



## ANEXO VI: GRUPOS DE COTIZACIÓN

Nivel	Posición	PROD.	QA	MITO.	EHS	PA/IT	TECH.	ADMON.
7	Coordinador día/OMG	4	4	4	4	4	4	3
	Coordinador Turno							
	Jefe Turno							
	Especialista							
6	Administración	4	4	4	4	4	4	5
	Coordinador Ordinaria							
	Coordinador Turno							
	1st Operator							
	Especialista							
Técnico								
5	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Panelista							
	Técnico día							
	Técnico Turno							
4	Administración	8	8	8	8	8	8	5
	Operador/Panelista							
	Técnico Día							
	Técnico Turno							
3	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Técnico día							
2	Administración	8	8	8	8	8	8	7
	Operador							
	Técnico Turno							

## **ANEXO VII: PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN**

### **PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE AYUDAS A LA FORMACIÓN DE EMPLEADOS DE SABIC IP EN INSTITUCIONES AJENAS**

El empleado tiene la posibilidad de solicitar ayudas a los estudios que complementen su preparación y desarrollo profesional. A continuación, se detallan las condiciones de dichas subvenciones, el procedimiento para solicitarlas y las responsabilidades del empleado.

#### **1. REQUISITOS PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LAS AYUDAS:**

- El interesado deberá motivar su solicitud de ayuda a la formación.
- El Supervisor deberá justificar la vinculación de la formación con el plan de desarrollo del empleado.
- Los contenidos de la formación no deben formar parte del plan de formación de SABIC.
- No se debe ver afectada la asistencia al puesto de trabajo ni el rendimiento del empleado.
- Se podrá tener en cuenta, de cara a la aprobación de la solicitud, el nivel de desempeño individual del empleado.

#### **2. TIPOS DE AYUDA:**

##### **a) Formación no Universitaria**

##### **b) Formación de Grado**

- Se considerarán aquellas solicitudes de empleados que no posean formación universitaria previa, o que posean una titulación universitaria de primer ciclo y deseen obtener el grado de esa misma especialidad.
- No se considerarán segundas licenciaturas o grados.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

##### **c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado**

- Sólo se considerarán solicitudes que impliquen una especialización en su campo laboral.
- Quedan excluidos de esta categoría los MBAs por considerarse formación en liderazgo y no especialización técnica.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 2 años en la Compañía.

##### **d) Formación en liderazgo: MBAs**

- El empleado deberá estar dentro de un marco de desarrollo de carrera profesional de liderazgo.
- Debe existir un crecimiento esperado a una posición estratégica con Grado 16 o superior.
- La Compañía debe haber detectado previamente un alto potencial en el empleado.
- El empleado deberá ostentar una antigüedad de al menos 5 años en la Compañía

### 3. PROCESO DE LA TOMA DE DECISIÓN E IMPORTE DE AYUDAS A OTORGAR

El proceso de aprobación / denegación de las solicitudes, así como la tipología de la ayuda concreta y el establecimiento del importe exacto a otorgar por cada ayuda solicitada, se llevará a cabo por la **Comisión de Ayudas a la Formación**, formada por una representación del departamento de Recursos Humanos, el líder del área del empleado solicitante, y el Site Manager.

#### DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA DE LA AYUDA:

##### Marco general:

Tipología	Cuantía
TIPO 1. Importantes para Desempeño Actual o Futuro	50% - 100%
TIPO 2. Deseables para Desempeño Actual o Futuro	25% - 60%
TIPO 3. De interés individual e investigación de procesos	0% - 30%

##### Tratamiento específico:

###### a) Cursos y Entrenamiento Específico de Corta Duración:

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según la vinculación al puesto de trabajo.

###### b) Formación de Grado:

Se tipifican como “Deseables para el Desempeño Actual o futuro”, subvencionándose **entre un 50% y un 60%** de los créditos a los que se haya matriculado el empleado, tomando como base el precio medio del crédito a nivel nacional, publicado con carácter anual por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, o dato estadístico equivalente que la Compañía considere oportuno.

###### c) Formación de postgrado: Máster de especialización y Doctorado

Podrán tipificarse en cualquiera de las categorías arriba establecidas según el nivel de vinculación al puesto de trabajo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

###### d) Formación en liderazgo: MBAs:

Se tipifican como “**Importantes para el Desempeño Actual o futuro**”; subvencionándose entre un **80% y un 100%** del coste formativo. La Compañía podrá establecer una base máxima sobre la que aplicar los porcentajes de la subvención.

#### SOLICITUDES RECURRENTE:

En solicitudes recurrentes para una misma formación de duración superior a un año se aprobará por defecto el mismo porcentaje ya otorgado en cursos anteriores. Para ello, el empleado deberá aportar justificante de aprovechamiento del curso anterior junto con la solicitud.

#### 4. PAGO DE LAS SUBVENCIONES

El pago de la ayuda se hará de acuerdo a la legislación vigente.

#### 5. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO Y CONTROL DEL APROVECHAMIENTO:

El empleado deberá cursar la formación subvencionada con el debido nivel de aprovechamiento y dentro de los plazos académicos marcados por la institución de formación correspondiente.

La Comisión de Ayudas a la Formación, que se reunirá anualmente para analizar y evaluar el aprovechamiento de las solicitudes aprobadas en el ejercicio anterior.

Para estas sesiones, el empleado deberá elaborar un breve informe donde figure el nivel de aprovechamiento, el contenido del curso, temas de especial interés para la compañía, opinión que le merece el centro, etc.

El empleado deberá devolver la ayuda si:

- a) abandona la acción formativa de forma voluntaria y sin causa justificada, o
- b) no cumple con sus responsabilidades de aprovechamiento.

#### 6. FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La finalización de la relación laboral por causa imputable al empleado (baja voluntaria, despido disciplinario reconocido o declarado como procedente, etcétera...), o suspensión de la relación laboral por excedencia voluntaria, **antes de que finalice la actividad formativa**, dará lugar a la **devolución del 100% de la ayuda percibida**.

Si esta finalización imputable al empleado sucede con posterioridad a la finalización de la actividad formativa, dará lugar a la **devolución de la ayuda percibida en la siguiente proporción:**

- 3/3 (100%): si la baja ocurre el primer año desde fecha de finalización de la formación.
- 2/3: si la baja ocurre el segundo año desde fecha de finalización de la formación.
- 1/3: si la baja ocurre durante el tercer año desde fecha de finalización de la formación.

#### 7. PROCEDIMIENTO PARA LA SOLICITUD Y OBTENCIÓN DE LA AYUDA

El empleado interesado en recibir una ayuda se podrá poner en contacto con el responsable de formación en Recursos Humanos para que le aclare el proceso, entregue los formularios a utilizar y a su vez le asesore en lo referente al curso, centro, contenidos, metodología, etc.

Los pasos a dar para formalizar una solicitud de ayuda a la formación son:

1. El empleado cumplimentará el formulario de solicitud, firmado tanto por él como por su responsable, y lo entregará al responsable de formación de Recursos Humanos.
2. La Compañía deberá, en un plazo no superior a un mes, resolver con el líder del empleado e informarlo sobre la cuantía a conceder.

3. Se procederá al pago de la cuantía vía nómina.
4. Al terminar el curso / año académico, el beneficiario entregará un resumen y acreditación de resultados académicos al responsable de formación en el departamento de Recursos Humanos.
5. Los formularios de ayuda a estudios y copia de los diplomas o certificados, serán archivados por Recursos Humanos.

Anualmente la comisión hará un informe sobre ayudas concedidas: cuantías, porcentajes, tipos de cursos, aprovechamiento de los mismos, informes de los empleados, etc. y calculará también de base para las dotaciones presupuestarias.

## **8. FORMACIÓN EN INGLÉS**

Las ayudas para la formación en inglés tienen como objetivo elevar al máximo posible los niveles de competencia del conjunto de trabajadores de la Empresa. Al igual que el resto de ayudas a la formación, proporcionar formación en inglés es un elemento motivador para el desarrollo de los empleados de SABIC, sin embargo, no se trata de una necesidad del negocio y su implementación dependerá de los recursos disponibles.

### **ELEGIBILIDAD:**

Se subvencionarán las clases de inglés a aquellos empleados que lo soliciten, siempre que mantengan una relación contractual con SABIC de carácter indefinido y ostenten una antigüedad superior a 6 meses en la compañía.

En caso de limitaciones presupuestarias u organizativas, podrá fijarse un máximo de asistentes por curso y se dará prioridad a

1. Aquellos empleados que deban hacer uso del idioma en su puesto de trabajo actual.
2. Aquellos empleados que ya hayan estado formándose en el idioma y demuestren un aprovechamiento óptimo, facilitando la continuidad en el aprendizaje.
3. Aquellos empleados que no hayan recibido con anterioridad ningún tipo de ayuda para la formación.

En ningún caso un empleado tendrá derecho a más de una forma de ayuda por este concepto, es decir, duplicidad de beneficio.

### **SOLICITUD:**

La solicitud de este beneficio se hará de acuerdo al procedimiento interno de la compañía vigente en cada momento.





# AYUDAS A LA FORMACIÓN

## FORMULARIO DE SOLICITUD

Fecha de solicitud: \_\_\_\_\_

Nombre y Apellidos:

SSO / PERNR:

Departamento / Unidad:

Manager Unidad:

Puesto:

Nivel formativo actual:

Exento

No exento

Nivel / Grado:

Antigüedad (años):

### SOLICITUD DE AYUDA:

Formación para la que se solicita la ayuda:

Motivación:

### Datos específicos de la formación:

(cumplimenta únicamente el que corresponda al tipo de formación para la que se solicita la ayuda)



**1) Cursos y entrenamientos específicos de corta duración:**

Centro formativo:

---

Duración estimada:

Importe total:

Metodología:

Distancia

Semi-presencial

Presencial

---

**2) Formaciones Universitarias de Grado:**

Centro formativo / Universidad:

---

Créditos totales:

Metodología:

Créditos ya aprobados:

Distancia

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Semi-presencial

Presencial

---

**3) Formaciones Universitarias de Postgrado (Máster y Doctorado):**

Centro formativo / Universidad:

---

Créditos totales:

Metodología:

Créditos ya aprobados:

Distancia

Créditos para los que se solicita la ayuda:

Semi-presencial

Presencial

---

Importe total:

---



**4) MBAs / EMBA:**

---

**Centro formativo / Universidad:**

---

**Créditos totales:**

**Créditos ya aprobados:**

**Créditos para los que se solicita la ayuda:**

**Metodología:**

**Distancia**

**Semi-presencial**

**Presencial**

---

**Importe total:**

---

**A cumplimentar por el Manager:**

**JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA:**

**Confirmación de Recursos Humanos:**

El curso identificado no forma parte del plan de formación interno.

**Firmado:**

---

**Fecha:**

**(Empleado)**

---

**Fecha:**

**(Manager)**

---

**Fecha:**

**(Recursos Humanos)**

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

**6685 Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo.**

Visto el expediente de acuerdo de funcionarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico Empleado Público 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, del expediente de Acuerdo de condiciones de trabajo; número de expediente, 30/01/0096/2019; denominación, Ayuntamiento Fuente Álamo (Personal Laboral y Funcionario); código número 30003162012009; ámbito, Empresa; aprobado con fecha 12/04/2019, por el Pleno de la Corporación Local.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la mesa negociadora del acuerdo.

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

Murcia, 10 de octubre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, P.D. (Resolución de 09/09/2019), la Subdirectora General de Trabajo, Caridad de la Hera Orts.

#### **Texto del acuerdo de condiciones de trabajo entre el ayuntamiento de fuente álamo de murcia y su personal funcionario y laboral 2019-2021**

##### Capítulo I

##### Disposiciones generales

##### **Artículo 1.- Ámbito profesional.**

Las normas del presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal funcionario de carrera al servicio de la Corporación, al que alude el RDL 5/2015, de 30 de octubre, así como al personal laboral fijo e interino, que trabaja y percibe su retribución con cargo al Capítulo 1 del Presupuesto del Ayuntamiento de Fuente Álamo.

Queda exceptuado el personal eventual de libre designación, así como el personal laboral o funcionario interino con contrato inferior a 12 meses.

**Artículo 2.- Ámbito temporal.**

El presente acuerdo entrará en vigor a partir de su aprobación en Pleno Municipal, salvo aquellos artículos cuya entrada en vigor se especifique de manera concreta en este acuerdo, si bien las retribuciones salariales surtirán efecto el día 1 de enero de 2019, y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021. Siendo aplicable en cualquier caso las condiciones retributivas y laborales establecidas a favor de los empleados públicos, en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado o demás normativa en esta materia.

**Artículo 3.- Unidad normativa.**

En todo lo previsto en este acuerdo, serán de aplicación las normas legales vigentes en cada materia y si estas fuesen más favorables, será preferente su aplicación.

**Artículo 4.- Comisión de Seguimiento.**

Con el fin de facilitar las relaciones laborales, se constituirá una vez aprobado el Acuerdo de Condiciones de Trabajo en el plazo de un mes, una Comisión de Seguimiento del Acuerdo compuesta por:

- Los Delegados de Personal.
- Los miembros designados por el Alcalde, que en ningún caso podrá ser superior al número de miembros que los de la parte de los representantes del personal.

Tendrá principalmente las siguientes funciones:

- Proponer la Resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a sus decisiones respecto a cualesquiera de las condiciones establecidas en el acuerdo, incluida su interpretación.
- Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de los conflictos de carácter colectivo que se sometan a su consideración.
- Denuncia del incumplimiento del acuerdo en todo o en parte.
- Cuantas se le atribuyan en el texto del presente acuerdo.

Con carácter ordinario se reunirá semestralmente y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes.

Para que tengan validez las resoluciones de la Comisión de Seguimiento deben estar presentes, al menos, dos miembros de los designados por el Alcalde y cuatro miembros de la parte del Personal. En la toma de decisiones, el conjunto del valor de cada una de las partes será del 50%, independientemente de los miembros presentes.

La Presidencia será ejercida por el Presidente/a de la Corporación o persona que este designe de entre sus miembros, y la Secretaría será ejercida por el Secretario de la Junta de Personal, y en caso de no poder asistir, será sustituido puntualmente por otro miembro de entre los designados por el personal.

Las partes podrán estar asistidas por sus asesores.

**Artículo 5.- Denuncia del acuerdo.**

Se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con expresión de las materias objeto de la denuncia, y con un mes, al menos, de antelación a la fecha de terminación de la vigencia del Acuerdo.

**Artículo 6.- Prorroga del acuerdo.**

Denunciado el Acuerdo y hasta tanto se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no media denuncia o si mediando no se hace en tiempo y forma, el Acuerdo se prorrogará por tácita reconducción, por plazo de un año, salvo en lo que afecta al Calendario Laboral y al Capítulo de Retribuciones que se estará a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

**Capítulo II****Condiciones y tiempo trabajado****Artículo 7.- Calendario laboral.**

Será el que el organismo competente de la Administración Autonómica o Central determine, así como el Ayuntamiento en cuanto a las Fiestas Locales.

**Artículo 8.- Jornada laboral.**

1. Con carácter general, la jornada será de 35 horas semanales (con las consiguientes reducciones por días festivos, vacaciones, reducción de jornada y otros).

El cómputo anual durante la vigencia del presente acuerdo, queda fijado en un máximo de 1500 horas, que se considerará como cómputo máximo para todo el personal municipal, al que alude el presente Acuerdo, con independencia de su realización en régimen de turnos, horario partido y festivos. Se confeccionará un calendario anual específico para cada servicio.

Se considera trabajo efectivo a los efectos de este acuerdo:

- La jornada laboral.
- El descanso diario establecido en el punto 4 de este artículo.
- Los días adicionales de vacaciones establecidos en el artículo 12 de este acuerdo.
- Las licencias y permisos que se establecen en el artículo 13 de este acuerdo.
- Las horas de formación establecidas en el artículo 22 de este acuerdo.
- El crédito correspondiente a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal, así como las horas usadas en reuniones de órganos pactarios, Mesa General de Negociación, Junta de Personal, o de significación análoga, durante su jornada laboral.
- Las ausencias del trabajo debidas a enfermedad y/o accidente laboral.
- Cualquier otra no reseñada, y que se establezcan en las disposiciones legales.

2. El horario se establece de la forma siguiente:

a) Oficinas: De manera general de lunes a viernes en jornada continuada desde las 8,00 a las 15,00 horas. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre se reducirá la jornada laboral diaria en 1/2 hora. Durante Semana Santa y los días de Navidad comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero se reducirá la jornada una hora diaria. Durante la semana de fiestas patronales, el horario de trabajo será de 9,00 a 13,00 horas.

Cuando el Equipo de Gobierno Municipal estime oportuno que se preste, fuera del horario general, los servicios de registro, recaudación, padrón y estadística, se realizarán entre los meses de octubre a mayo, los jueves por la tarde en horario de 16:00 a 19:00 horas, afectando en todo caso a una persona por

servicio, que será voluntaria y de manera rotativa entre los distintos voluntarios, y compensará a razón de 3 horas de trabajo realizadas por 5 horas de trabajo computadas. Si no hubiere personal voluntario de dichos servicios, para poder prestar el servicio los jueves por la tarde, la concejalía de personal podrá utilizar personal voluntario adscrito a otros servicios con igual compensación horaria. Los trabajadores que se quieran adscribir o no seguir adscritos para realizar estos servicios, lo solicitarán con al menos 15 días de antelación a través del registro Municipal.

b) Policía Local: El personal que desarrolla su trabajo en régimen de turnos rotativos, realizará un máximo de 182 turnos ordinarios y lo hará en jornada continuada de 8 horas de trabajo por turno, de 6:00 a 14:00, de 14:00 a 22:00 y de 22:00 a 6:00, teniendo en cuenta la rotación equitativa en los distintos turnos, elaborándose un cuadrante de servicios anual que estará en vigor durante la vigencia del presente convenio, en común acuerdo con el personal y las secciones sindicales, dicho cuadrante anual será entregado personalmente a cada policía antes del 15 de diciembre del año anterior por Jefatura, y constara entre el 3 de enero y el 23 de diciembre de un turno continuado de tres días trabajados, dos librados, tres días trabajados, tres librados, mientras que entre el 24 de diciembre y el 2 de enero se aplicará el cuadrante especial de navidad, continuando el ciclo que se viene realizando desde el año 2006.

Entre los meses de octubre a mayo, los días en que los alumnos de los colegios públicos de la localidad tengan su salida a las 14:00 horas, los policías del turno de mañana prolongaran la finalización de su servicio, con el fin de cubrir la salida de la mayoría de ellos. En este caso, dicha ampliación de horario no se considerará como hora extra, salvo que se prolongue, por algún motivo puntual, el final de la jornada más allá de los 30 minutos.

Los puestos de los funcionarios de policía de oficina y el de monitor de educación vial desarrollarán su trabajo de, manera general, de lunes a viernes en jornada continuada desde las 8:00 horas hasta las 14:30 horas, excepto festivos. Si se dispusiera por parte de la Corporación la prestación del servicio de oficina los sábados lo harán de manera rotativa en el mismo horario, compensándose como libre el lunes siguiente. Dentro de su horario colaborarán y auxiliarán al servicio de calle cuando fuere necesario.

Se autorizarán, previa comunicación, por escrito o telefónicamente con posterior escrito en parte interno a jefatura, las permutas de turnos entre policías que desarrollan su trabajo en régimen de turnos rotativos, y una vez realizado este trámite, el cambio se considerará a todos los efectos.

Se podrán solicitar autocambios de turno a Jefatura, que los autorizará si las circunstancias del servicio lo permiten. Al no tratarse de un permiso, sino de un simple cambio de un turno de trabajo, la solicitud se hará por escrito en un parte interno y con un plazo máximo de 10 días antes al del turno inicialmente asignado al policía, y una vez autorizado, el cambio se considerará a todos los efectos.

Los miembros de la plantilla de la policía local, como el resto de funcionarios, tienen derecho a disfrutar de todos los permisos establecidos tanto en este acuerdo como en el Estatuto Básico del Empleado Público, y en otras disposiciones que legalmente se establezcan. Por lo que se les concederán para su uso cuando lo soliciten y cumplan con los requisitos que los justifiquen.

Por ser un servicio especial, cuando se trate del disfrute de días de asuntos propios, de compensaciones por horas de formación, o de horas extras no abonadas de

manera pecuniaria, se establece un servicio mínimo que garantizará que haya patrulla de policía en todos los turnos y días del año, por lo que no se podrá conceder permiso por estos motivos si el servicio no está garantizado con dos policías de calle en turno ordinario de la escala básica en los servicios de mañana y de tarde, y de tres policías de calle de la escala básica en el servicio ordinario de noche más uno de red para completar las dos patrullas en el turno de noche. Concediéndose todos los permisos en cada uno de los turnos del año, garantizando los mínimos anteriores, excepto en las siguientes fechas que no se concederán salvo en casos muy justificados:

1. Durante las Fiestas Patronales de San Agustín.
2. Durante el periodo del 24 de diciembre al 2 de enero (turno especial de Navidad).
3. Triatlón Villa de Fuente Álamo.
4. Turno de noche del 31 de octubre.
5. Durante la celebración de los desfiles de carrozas de las distintas pedanías.
6. Aquellas jornadas o turnos en los que existan necesidades especiales del servicio, que así sean apreciadas mediante decreto motivado de alcaldía.

Una vez concedido el día de permiso por estos motivos, no se podrá anular, y si surgiera con posterioridad algún imprevisto, se deberá cubrir la ausencia, si fuere necesario, para garantizar que haya patrulla de policía en todos los turnos, con personal disponible adscrito al servicio RED.

En el caso que haya solicitudes de más de un funcionario para el disfrute de uno de los días mencionados durante un mismo turno de trabajo, y siempre que por las circunstancias del servicio no se le pudiera conceder a todos, y salvo que ya se haya contestado la primera o primeras solicitudes antes de la realización de las sucesivas solicitudes, se procederá de la siguiente manera:

1.º Se le dará preferencia a la solicitud de los funcionarios que menos días hayan disfrutado de la misma naturaleza según sean nocturnos, festivos o resto de turnos laborables.

2.º Si persistiera la igualdad, se le dará preferencia a la solicitud de los funcionarios que menos días hayan disfrutado de cualquier naturaleza.

3.º Si persistiera la igualdad, se le dará preferencia a la solicitud que primeramente se hubiere presentado en sede electrónica.

A la entrada en vigor de este acuerdo las solicitudes pendientes de asuntos propios, de compensaciones por horas de formación, o de horas extras no abonadas de manera pecuniaria, que se hubieren presentado y no cumplan las circunstancias de forma y plazos establecidos en el mismo se considerarán nulas y deberán volver a solicitarse conforme establece este acuerdo de condiciones de trabajo.

c) Personal de oficios y peones: De manera general de lunes a viernes en jornada continuada desde las 7,30 a las 14,30 horas. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre se reducirá la jornada laboral diaria en 1/2 hora. Durante Semana Santa y los días de Navidad comprendidos entre el 24 de diciembre y el 6 de enero se reducirá la jornada una hora diaria. Durante la semana de fiestas patronales, el horario de trabajo será de 9,00 a 13,00 horas.

d) Conserjes: Lo realizarán, según el caso, en turnos fijos o rotativos, en jornada continua o jornada partida, para cubrir las necesidades del centro o instalación en el que desarrollan su trabajo, siempre respetando los descansos y cómputos horarios.



e) Área de deportes: Lo realizarán, según el caso, en turnos fijos o rotativos, en jornada continua o jornada partida, para cubrir las necesidades del centro o instalación en el que desarrollan su trabajo, así como para la celebración de eventos deportivos, siempre respetando los descansos y cómputos horarios.

### 3. Jornadas singularizadas.

a) Aquellos empleados públicos que tengan asignado el servicio ordinario, en el período comprendido entre las 14:00 horas del día 24 de diciembre y las 22:00 horas del día 25 de diciembre y entre las 14:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del día 1 de enero, serán compensados con una gratificación de 150 euros, por cada turno de 8 horas realizado en dicho periodo de tiempo. Aquellos que realicen horas extraordinarias en estos periodos serán retribuidos en razón al 150% del precio establecido para la hora nocturna o festiva en el art. 9.5) del presente acuerdo.

b) Aquellos empleados públicos que tengan asignado el servicio ordinario, en el período comprendido entre las 22:00 horas del día 31 de octubre y las 22:00 horas del día 1 de noviembre, serán compensados con una gratificación de 100 euros por cada turno ordinario de 8 horas.

c) Aquellos policías que tengan asignado el servicio ordinario, desde las 14:00 horas del día del inicio de las fiestas patronales de San Agustín hasta 06:00 horas del día siguiente a la finalización de las fiestas, serán compensados con una gratificación de 75 euros, por cada turno ordinario.

d) Todas estas gratificaciones se abonarán junto a la siguiente nómina del funcionario.

4. Se dispondrá de un descanso diario continuado de 30 minutos retribuido, que en los turnos rotativos de 8 horas se realizará, en la medida de lo posible a mitad de la jornada, pero siempre en el periodo comprendido entre las dos horas después del inicio de la jornada y antes de las dos últimas horas de la misma, sin que esto pueda suponer en ningún caso, que el servicio público quede desatendido, siendo los jefes inmediatos los responsables de establecer turno u otras normas para velar por el cumplimiento de esta resolución. Si por razones del servicio muy justificadas, al empleado público no se le ha facilitado la posibilidad de realizar el descanso diario de 30 minutos y no ha podido llevarlo a cabo, el jefe de servicio informará de ello a Jefatura, y en su siguiente jornada laboral, además de su descanso correspondiente, se le reducirá en 1 hora la jornada, al inicio o al final de la misma según considere el jefe del servicio.

En los turnos nocturnos se realizarán dos descansos diarios retribuidos de un mínimo de 20 minutos de duración cada uno, que se realizarán, en la medida que el servicio lo permita en el periodo comprendido entre las dos horas después del inicio de la jornada y antes de la última hora de la misma. Si no lo hubiere podido disfrutar, se actuará igual que en el párrafo anterior.

5. Excepcionalmente, y siempre que sea compatible con las necesidades del servicio, se podrá conceder la reducción de la jornada de hasta ½ de la misma con la correlativa disminución de haberes, y por motivos suficientemente justificados, de conformidad a la Ley y a los apartados de este mismo Acuerdo.

6. Asistencia a consulta sanitaria, abandono de puesto por indisposición y ausencia por enfermedad sin baja:

a) Asistencia a consulta sanitaria: Deberá presentarse justificante sellado y firmado, ausentándose de su puesto de trabajo el tiempo mínimo imprescindible para dicho fin y su desplazamiento, no tendrá descuento alguno en sus retribuciones.

b) Abandono del puesto de trabajo por indisposición: Se deberá acudir a un servicio sanitario, para que sea atendido y se determine si puede o no continuar su jornada laboral, deberá aportar justificante médico y no tendrá descuento alguno en sus retribuciones.

c) Ausencia por enfermedad sin baja médica: Cuando un trabajador no pueda acudir a su puesto de trabajo motivado por enfermedad o accidente, no supere los tres días de ausencia consecutivos, y siempre que aporte justificante de un facultativo, no tendrá descuento alguno en sus retribuciones, excepto para la productividad extraordinaria del artículo 33.2.b.

#### **Artículo 9.- Excesos de jornada. Y horas extras.**

1. Únicamente para resolver trabajos o situaciones imprevistas se solicitará por la Jefatura de los Servicios, permisos a la Concejalía de Personal para la realización de trabajos fuera de la Jornada habitual.

2. A efectos de reconocimiento de excesos de jornada realizados por el empleado público se considerarán horas extraordinarias la unidad o fracción realizada por encima de la jornada laboral establecida en el art. 8. Se contabilizarán la prolongaciones en fracciones mínimas de 30 minutos y si la fracción es superior a 30 minutos, se contabilizará una hora completa y así sucesivamente.

3. Una vez autorizada la solicitud por la Concejalía de Personal, el Jefe de Servicio correspondiente dispondrá la realización de los servicios extraordinarios, atendiendo la distribución entre el personal disponible y voluntario de dichos servicios para la realización de los mismos.

4. Sólo por motivos de urgencia, plenamente justificados, se podrán realizar servicios extraordinarios sin autorización de la Concejalía de Personal, la cual dará cumplida cuenta, mensualmente a los representantes sindicales, de los servicios extraordinarios realizados, así como de la relación nominal de los afectados. En estos casos los servicios extraordinarios se comunicarán a la mayor brevedad posible a la Concejalía de Personal, para su autorización «a posteriori».

5. Los excesos de jornada se abonarán a mes cumplido al precio establecido en el presente acuerdo en concepto de gratificación por servicios extraordinarios.

Siempre que las disponibilidades del servicio lo permitan se abonarán con descanso compensatorio dentro del mes cumplido a la realización de las horas en proporción al 200% de las horas extraordinarias realizadas. Las horas extraordinarias festivas y nocturnas llevarán un suplemento del 25%. El cálculo de la hora extraordinaria base, se hará para todos los colectivos en función al salario base, complemento destino y complemento específico. La fórmula será la siguiente:

$$\text{HORA EXTRA BASE} = \frac{(\text{S.Base} \times 14) + (\text{C. Destino} \times 14) + (\text{C.Esp} \times 14)}{1500} \times 1.30$$

$$\text{Hora extra nocturna o festiva} = \text{hora extra base} + 25\%$$

En el colectivo de la Policía Local, el cálculo de la hora extra se realizará con la fórmula reseñada, pero aplicando el complemento específico del puesto de más valoración o más alto, dentro de su grupo o graduación.

6. Los miembros de la Policía Local, cuando fuera de la Jornada Laboral y consecuencia de su actividad profesional tenga que comparecer ante el Juzgado, Forense, Guardia Civil o Policía Judicial, bien para asistencia a juicio oral, bien para ratificaciones o exploraciones, se aplicará el siguiente baremo:

- Asistencias: - 4 horas dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.
- 8 horas fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de Murcia.

El funcionario de policía podrá solicitar bien que se le abone de manera pecuniaria a mes vencido al precio establecido en el art. 9.5, o bien solicitar que se le abone en tiempo libre durante el mes siguiente en la proporción establecida en el art. 9.5. En el caso que no le sea concedida la solicitud de disfrute en tiempo libre por motivos del servicio, este podrá solicitarlo para que se le abone de manera pecuniaria, y se le abonará en la siguiente nómina a su solicitud.

#### **Artículo 10.- Trabajo en periodo nocturno y festivo.**

1. Tendrán la consideración de horas nocturnas las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22,00 horas del día y las 6,00 horas del día siguiente.

2. Tendrán la consideración de horas festivas las horas trabajadas en el período de tiempo comprendido entre las 22:00 horas del viernes y las 06,00 horas del lunes, las comprendidas entre las 22,00 horas de la víspera de festivo y las 06,00 horas del día posterior al festivo. Para el personal que trabaje a turnos, también tendrán consideración de festivas, las horas trabajadas en su turno de libranza.

#### **Artículo 11.- Prácticas de tiro policial.**

Debido a la peligrosidad y grave riesgo al que se encuentran sometidos los miembros de la Plantilla de la Policía Local, para sí mismos y/o para terceras personas, en las situaciones en las que se pueden ver obligados a la utilización del arma de fuego, se entiende necesario la realización de prácticas de tiro policial. Para ello la Concejalía responsable de la Policía Local organizará, al menos una vez al año, una sesión de prácticas de tiro dirigidas a todos los miembros de la plantilla de la policía local de Fuente Álamo en servicio activo, que llevarán a cabo, en la medida de lo posible dentro del horario de su jornada laboral, y si las prácticas de tiro tuvieran que ser realizarlas, por las necesidades del servicio, estando libre de servicio, se le abonarán 4 horas/sesión, al precio establecido en el art. 9.5).

#### **Artículo 12.- Vacaciones.**

1. De forma general, salvo excepción se establece como período de disfrute de vacaciones anuales los meses de julio, agosto y septiembre.

2. La duración de las vacaciones, en cualquier caso, será de 31 días naturales, equiparados a efectos de cómputo de jornada laboral a 4,5 semanas.

3. Los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, tendrán derecho a un día más de vacaciones al cumplir 15 años de prestación de servicios, 2 días más a los 20 años, 3 días más a los 25 años y 4 días más a los 30 años o más de servicio.

4. Los responsables del servicio o unidad elaborarán un Plan de vacaciones, en el que tendrán en cuenta las preferencias del personal a su cargo. Teniendo en cuenta las necesidades del servicio y siempre que sea comunicado con antelación suficiente, por el orden siguiente:

- 1.º- Mutuo acuerdo.
- 2.º- Turno rotativo.
- 3.º- Antigüedad.
- 4.º- Coincidencia con el permiso del cónyuge.
- 5.º- Hijos en edad escolar si coinciden con periodo lectivo.

En caso de discrepancias, se estará a lo dispuesto en Ley.

Este Plan se presentará para la aprobación de la Concejalía de Personal, antes del 1 de diciembre del año anterior, dándole curso y publicidad en cada servicio.

Las vacaciones podrán repartirse en un máximo de dos períodos sin que se pueda obligar al empleado público a que uno de ellos sea inferior a quince días naturales entre los meses de julio a septiembre.

Si por necesidades de los servicios no se puede disfrutar uno de los períodos durante los meses de verano se le bonificará con la parte proporcional de cuatro días hábiles libres por mes de vacaciones disfrutado fuera de los periodos mencionados, debiéndose de comunicar con al menos 2 meses de antelación.

5. Una vez publicado el plan de Vacaciones, se tendrá derecho, siempre que se comunique con al menos 2 meses de antelación al día que inicialmente tuviere asignadas las vacaciones:

- Al cambio o permuta de mutuo acuerdo, de la totalidad o parte, del periodo de vacaciones entre empleados públicos de un mismo servicio.

- A la reserva de hasta 11 días naturales del tiempo correspondiente de vacaciones para poder disfrutarlos durante el año o hasta el 15 de enero del año siguiente, siempre fuera del periodo vacacional y del periodo comprendido entre el 24 de diciembre y 6 de enero, y siempre que se garantice el servicio, y en el caso de policía local que se cumpla el criterio del servicio mínimo establecido en el artículo 8 b) de este acuerdo.

6. Los empleados públicos de este Ayuntamiento, tendrán derecho a 30 días hábiles de vacaciones adicionales para disfrutar durante el último año antes de su jubilación.

### **Artículo 13.- Licencias y permisos.**

Serán licencias retribuidas y se concederán permisos por los siguientes casos, debidamente justificados:

1. Por nacimiento de un hijo, muerte o enfermedad grave, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 5 días, debiendo ser justificados posteriormente de forma adecuada siempre, salvo en los casos en los que sea público y notorio. La gravedad de la enfermedad será determinada por un facultativo (médico de familia, especialista, etc.). También se considerará enfermedad grave la que requiera hospitalización del familiar y deberá aportarse certificación hospitalaria de tal extremo.

A los efectos de su aplicación se tendrá en cuenta que:

- Son familiares de 1er grado: cónyuge, hijos/as, padres, madres, suegros/as, yernos y nueras.

- Son familiares de 2.º grado: hermanos/as, cuñados/as, abuelos/as, nietos/as.

- Los días a los que se refiere este permiso son hábiles, es decir de lunes a viernes, excepto festivos. Cuando se trate de puestos de trabajo donde la jornada laboral ordinaria se realice en turnos rotativos incluyendo fines de semana y festivos, los días hábiles serán aquellos en los que tenga asignada su jornada laboral ordinaria el empleado público.

- En el caso del permiso por muerte del familiar, se deberán tomar de manera consecutiva, iniciándose el permiso el mismo día del suceso si fuere hábil y si no fuere hábil lo hará desde el siguiente hábil, excepto si el empleado público ya hubiere realizado total o parcialmente su jornada laboral dicho día, en cuyo caso se contará desde el día siguiente hábil.

- En el caso del permiso por nacimiento, el recién nacido debe ser familiar de primer o segundo grado, los días se contarán desde el mismo día del suceso y se deberán tomar de manera consecutiva, iniciándose el permiso el mismo día del suceso si fuere hábil y si no fuere hábil al siguiente día hábil, excepto si el funcionario o trabajador ya hubiere realizado total o parcialmente su jornada laboral dicho día, en cuyo caso se contará desde el día siguiente hábil. Si el que va a hacer uso de este permiso es el padre del recién nacido, podrá aplazar este permiso de 5 días, para disfrutarlo inmediatamente seguido al permiso de paternidad. En el supuesto de que el recién nacido sea hijo de un familiar de segundo grado, el recién nacido será de tercer grado y no corresponderán los días por este apartado, pudiendo hacer uso, en ese caso, del permiso de hospitalización de un familiar de hasta segundo grado.

- En el caso del permiso por enfermedad grave del familiar, se entiende que comprende aquellas que impida realizar de manera provisional las funciones básicas por sí solo, y esto deberá de ser determinado por un facultativo (médico de familia, especialista, etc.).

- En el caso del permiso por la hospitalización del familiar, se debe aportar el justificante de la hospitalización y se tomará de manera consecutiva iniciándose desde el mismo día de la hospitalización si fuere hábil y si no fuere hábil lo hará desde el siguiente hábil, excepto si el funcionario o trabajador ya hubiere realizado total o parcialmente su jornada laboral dicho día, en cuyo caso se contará desde el día siguiente hábil. El empleado público deberá de incorporarse a su puesto de trabajo, suspendiendo el permiso, al día siguiente hábil una vez se produzca el alta hospitalaria. Excepto que se trate de un familiar que como consecuencia de la intervención tenga afectada alguna de las funciones básicas y no pueda llevarla a cabo por sí sólo, (esto deberá de ser determinado por un facultativo, (médico de familia, especialista, etc.)), el empleado podrá continuar con el permiso hasta completar el permiso de 5 días.

- En aras de la conciliación de la vida laboral y familiar, se podrá hacer uso del permiso por hospitalización de un familiar, utilizando los 5 días, de manera no consecutiva, conforme le sea más necesario al trabajador, siempre que continúe ingresado el familiar, comunicándolo concejal de personal, que lo concederá siempre, salvo que puntualmente algún día de los solicitados el empleado público sea imprescindible e insustituible y su ausencia cause un grave perjuicio al Ayuntamiento, en cuyo caso deberá hacer uso otro día.

- Cuando se produzca una intervención quirúrgica del familiar, en la que es operado y se recibe el alta del servicio hospitalario o ambulatorio el mismo día de la intervención, el trabajador deberá de incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente hábil. Excepto que se trate de un familiar que como consecuencia de la

intervención tenga afectada alguna de las funciones básicas y no pueda llevarla a cabo por si solo (esto deberá de ser determinado por un facultativo, (médico de familia, especialista, etc.)), el empleado público podrá continuar con el permiso hasta completar un máximo de 5 días, según corresponda.

- En todos los casos en que el empleado público haga uso desde el primer día hábil en que ocurra el suceso de manera consecutiva, es decir utilizar los 5 días hábiles siguientes al suceso, estarán siempre autorizados (con posterior justificación).

- Si el empleado público tiene conocimiento de cualquiera de los casos anteriores de que ha ocurrido el suceso mientras realiza su jornada laboral, podrá abandonar su puesto de trabajo, previo aviso al jefe del servicio, y al Sr. Concejal de Personal, si se trata de un jefe de servicio, y marcharse, pero el permiso comenzará a contar el día siguiente hábil.

- Estos permisos son un derecho y no una obligación, por lo que el empleado público, cuando se encuentre en uno de los casos especificados, puede hacer uso del permiso que le corresponde tanto total como parcialmente o incluso renunciar a ellos, conforme lo estime oportuno.

2. Por traslado de domicilio, un día.

3. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, así como en la víspera de dicho examen, más los imprescindibles para su desplazamiento si fuera necesario, debiendo justificar documentalmente la realización del mismo.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de la jornada de 1/2 hora diaria, siempre que el otro cónyuge no lo disfrute.

6. Por trámites por razón de matrimonio 1 día, y de divorcio 2 días.

7. En caso de matrimonio se concederán 17 días naturales de permiso.

8. Durante el año los empleados público municipales tendrán derecho a disfrutar hasta 6 días de licencia o permiso por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Concediéndose de forma general, a petición expresa del interesado, cualesquiera que sea su turno de trabajo, salvo necesidades del servicio motivadas y explicada de forma individualizada, que en el caso de la policía local se estará a lo dispuesto en el artículo 8 b) de este acuerdo. Estos 6 días de asuntos propios se disfrutarán durante el año a que pertenezca e incluso durante los 15 primeros días del año siguiente.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Los días disfrutados de asuntos propios tendrán la consideración de jornada laboral efectiva.

Se tendrá derecho al disfrute de un día de permiso de asuntos particulares adicional, independientemente de los descritos anteriormente, pero en iguales condiciones y periodos de tiempo, por cada festividad laboral, de ámbito nacional no recuperable ni sustituible por las Comunidades Autónomas, que coincida en sábado; de igual manera se tendrá derecho a dos días adicionales de asuntos particulares cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo. El número de días de asuntos particulares adicionales a disfrutar por estas festividades, no podrá exceder de 3 días por año, y se informará a los empleados públicos vía email o a través de los jefes de sección, antes de la finalización del año anterior.

Las peticiones de asuntos particulares las realizará el empleado público, a través de la sede electrónica del ayuntamiento, como máximo 5 semanas antes del día a solicitar, y se le contestará lo antes posible, y como máximo a los 10 días de la presentación de su solicitud, entendiéndose concedido, si no se recibe contestación en dicho plazo (R.D. 1.777/1994 de 5 de agosto de Adecuación de las normas reguladoras de los procedimientos de gestión de personal a Ley 30/92, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común).

9. Un día por matrimonio de familiares hasta el 2.º grado de consanguinidad o de afinidad, que deberá disfrutarse el día de su celebración.

Un día por bautizo y primera comunión de hijos, nietos y hermanos, que deberá disfrutarse el día de su celebración.

1/2 jornada por fallecimiento de un familiar de tercer grado (tíos/as, sobrinos/as), por consanguinidad o afinidad, que se deberá de usar el día del sepelio, o en la víspera del mismo.

10. Se podrá conceder permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

11. Por el tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica con posterior justificación.

12. En casos excepcionales, y por motivos muy justificados, se podrán conceder hasta 10 días hábiles de licencia retribuida y cómputo de tiempo a todos los efectos.

13. Se celebrarán los patronos siguientes: San Gregorio para la Policía Local, que conllevará el descuento de una jornada del cómputo anual a todos aquellos policías que asistan, fuera de servicio y uniformados, al acto civil organizado por el ayuntamiento; y Santa Rita para el resto de empleados públicos municipales, considerándose festivos ambos días, o su caso, el día de su celebración. En el caso de Santa Rita se garantizará el servicio de Registro General, los trabajadores que atiendan el servicio serán compensados con dos días hábiles libres a disfrutar durante el mes siguiente.



#### 14. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

2. Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

3. En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración, mínima de diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.



c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá la duración que le corresponda conforme a la legislación vigente en dicho momento.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

d) En los casos previstos en los apartados a), b), y c) se tendrá en cuenta:

Que el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Que estos permisos se podrán disfrutar de la manera más favorable que legalmente esté establecida para los empleados públicos de la Administración General del Estado o la Autonómica, y durante su disfrute se podrá participar en los cursos de formación que se convoquen.

Que los empleados públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

#### **Artículo 14.- Licencias especiales.**

Los empleados públicos tendrán derecho a licencias especiales, con reserva de su puesto, en los siguientes casos:

1. Se podrá conceder permiso no retribuido de hasta un máximo de tres meses, siempre que lo soliciten con 15 días de antelación y con el informe favorable del Jefe del Servicio y Concejal Delegado del Servicio, que dará cuenta a la Junta de Personal para que informe, y no podrán solicitarse más de una vez al año. Siendo la cuota de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento.

2. La maternidad y la paternidad de los empleados públicos serán las legalmente establecida o que pueda establecerse. Adicionalmente se podrán conceder hasta un máximo de cuatro meses de licencia no retribuidos con los condicionamientos del apartado a).

### **Capítulo IV**

#### **Acceso, promoción, cobertura de puestos de trabajo, traslados y formación**

##### **Artículo 15.- Oferta de empleo público.**

Durante el primer trimestre de cada año natural y como consecuencia de las plantillas y presupuestos aprobados por la Corporación, del que se deducen las vacantes que no están cubiertas, el Ayuntamiento formulará públicamente su Oferta de Empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica aplicable.

Para ello, la Corporación negociará con los Delegados de Personal la composición de la Oferta de Empleo Público, antes de la aprobación de los Presupuestos, en base a las necesidades de personal existentes y contemplando, en todo caso, las plazas vacantes y las necesidades de plazas de nueva creación.

### **Artículo 16.- Sistemas de acceso y selección.**

1. Para el acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio, se estará a lo dispuesto en el RDL 5/2015.

2. Los sistemas de acceso y criterios generales de las bases para la selección del personal funcionario, serán negociados por las secciones sindicales paralelamente a la negociación de la OEP. La oposición y el concurso-oposición serán los procedimientos habituales para cubrir dichas plazas, mientras que el concurso de méritos, se utilizará de forma excepcional, por razones justificadas. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación de los puestos de trabajo que se hayan de desempeñar, incluyendo a tal efecto las pruebas prácticas que sean precisas.

3. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

En todos los órganos de selección se incluirá, al menos, a un miembro a propuesta de la Junta de Personal.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Una vez elaboradas las Bases por la Concejalía de Personal, previa negociación en Mesa General de Negociación con las secciones sindicales, serán informadas a los Delegados de Personal. Dicho informe se incluirá en el expediente tramitado al efecto.

La Concejalía de Personal informará puntualmente a los Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales de la composición nominal de los órganos de selección de las pruebas de acceso, lugar, fecha y hora de la celebración de los ejercicios.

### **Artículo 17.- Registro de personal.**

El registro de personal es un instrumento que tiene como finalidad garantizar a la administración la información precisa sobre sus empleados, así como dar fe de los actos que afecten a su vida administrativa. El personal tiene derecho a conocer su propio expediente y obtener certificados del mismo. Se informará al registro de personal cuando se incluyan en nómina nuevas remuneraciones, aportando la correspondiente resolución o acto en las que hubieran sido reconocidas.

### **Artículo 18.- Cobertura provisional de puestos de trabajo de superior categoría.**

1. Sólo podrá ejercerse las funciones de Categorías Superiores con carácter excepcional y transitorio, hasta que la plaza se cubra en propiedad, para lo cual se convocará la Oferta Pública de Empleo que corresponda.

En este supuesto, se abonarán las diferencias económicas correspondientes a las retribuciones complementarias, durante el tiempo en que dicha situación se mantenga. En ningún caso el ejercer funciones de categoría superior supondrá la adquisición de derechos para la provisión permanente del puesto de trabajo.

2. Atribución temporal de funciones. Por resolución motivada de Alcaldía o de la Concejalía de Personal, que comunicará previamente a la Junta de Personal, se podrá proceder a la atribución temporal de funciones especiales que no están

asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal, u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. Los empleados públicos podrán aceptar o rechazar la asignación de las tareas y se abonarán las diferencias económicas correspondientes, exclusivamente durante el periodo en las que las realice, si fueren funciones de puestos más valorados en la RPT abonándose en concepto de gratificaciones, diferencias o productividades.

#### **Artículo 19.- Traslados y permutas entre administraciones.**

En lo relativo a traslados y permutas de empleados públicos entre distintas administraciones, se actuará de acuerdo a la legislación vigente de en esta materia.

#### **Artículo 20.- Movilidad entre servicios y puestos municipales.**

Supone la movilización de un empleado público de un área o servicio a otro, o entre puestos de trabajo del mismo servicio siempre que no suponga cambio de categoría.

La movilidad entre puestos será propuesta por la Concejalía correspondiente, mediante comunicación razonada al interesado y a la Concejalía de Personal, quien antes de resolver consultará a los trabajadores afectados y a la Junta de Personal.

Las peticiones voluntarias serán estudiadas y admitidas, o no, por la Concejalía de Personal, previo informe de los Delegados de Personal, correspondiéndole, en este caso, las retribuciones complementarias del nuevo puesto.

Se autorizarán, previa comunicación, las permutas de turnos entre trabajadores de la misma categoría, y una vez realizado este trámite, el cambio se considerará a todos los efectos.

También se podrán autorizar por la Concejalía de Personal, las permutas entre puestos de trabajo de funcionarios de igual categoría por motivos justificados y previo conocimiento de los Delegados de Personal.

Sólo se podrán realizar traslados que lleven aparejados cambio en la plaza propia del empleado público cuando sea:

- A petición del interesado.
- Por causas de desaparición o reestructuración del servicio, previa negociación con el Delegado de Personal para reubicar a los afectados.
- Por otra causa grave que así lo justificara, previa comunicación y audiencia del interesado e informe de la Junta de Personal.

#### **Artículo 21.- Promoción.**

La promoción interna supone la posibilidad del empleado público del Ayuntamiento, de ascender de un grupo inferior al inmediatamente superior, tras superar las pruebas determinadas establecidas a tal efecto.

El Ayuntamiento, en las convocatorias de plazas donde sea posible que funcionarios de la misma escala y pertenecientes al grupo de titulación inmediato inferior puedan optar a las convocatorias, hará reserva de un turno de promoción interna de las plazas convocadas, que con la reducción de pruebas selectivas o temarios prevista legalmente posibilite a dichos funcionarios el acceso a plazas de

Grupo de Titulación Superior, siempre que se reúnan los requisitos (incluido el de titulación) exigidos en la convocatoria y que se superen las pruebas establecidas en la misma.

El porcentaje concreto de reserva para el turno de promoción interna de cada convocatoria será negociado con las Organizaciones Sindicales paralelamente a la Oferta de Empleo Público.

En las pruebas de promoción interna podrá participar todo los empleados públicos de plantilla, que llevando dos años de antigüedad en la plantilla municipal y estando en posesión de la titulación exigible, supere el procedimiento selectivo previamente establecido, con independencia de los turnos libres.

Se constituirá una Comisión paritaria encargada de dar cauce al proceso de funcionarización del personal laboral fijo de este Ayuntamiento con el fin de llevarlo a cabo.

Los puestos de servicio en las respectivas categorías de la Policía Local, se proveerán conforme a los principios de méritos, capacidad y antigüedad.

#### **Artículo 22.- Formación.**

Los empleados públicos municipales tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales organizados o en los que participen las Administraciones Central, Periférica, Autonómica, Local, organizaciones sindicales y universidades, para lo cual, la Corporación habilitará los créditos necesarios para tal fin.

Los empleados públicos que cursen estudios académicos y de formación y perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, así como la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, si ello es posible.

El empleado público podrá realizar todos los cursos de los organismos mencionados en los que esté interesado y sea admitido, siendo computables anualmente como trabajo efectivo 40 horas, de las realizadas fuera de la jornada laboral, que serán compensadas en tiempo libre.

Cada año que cursen estudios académicos se les computará el equivalente a un curso de 20 horas.

No podrán devengarse en tiempo libre más de 40 horas de formación al año contando como tal desde el 1 de enero al 31 de diciembre, excepto si estas han sido solicitadas por el funcionario en varias ocasiones y denegadas, y como resultado de dicha denegación ha finalizado el año sin que haya podido disfrutarlas, en cuyo caso se acumularan para su disfrute durante los seis primeros meses del año siguiente, y desde la jefatura del servicio se facilitará su disfrute.

Previamente a la solicitud de compensación de horas, se entregará al Jefe del servicio o si se tratare de un Jefe de servicio, al Concejal de Personal, el certificado de asistencia o el diploma acreditativo de la realización y duración del curso.

La compensación en tiempo libre de las horas de formación, se realizará tras solicitud del empleado público, de manera individual a través de la sede electrónica del ayuntamiento, como máximo 3 semanas antes del día a solicitar.

Desde la concejalía de Personal, se promoverá la realización de cursos de Riesgos Laborales, para que puedan ser realizarlos, en la medida de lo posible, durante la jornada laboral del empleado público, destinados a todo el personal, pero con especial incidencia en el personal de oficios y de mantenimiento.

## Capítulo V

### Prestaciones sociales

#### Artículo 23.- Ayudas asistenciales.

1. En todos los casos de accidente laboral y maternidad, la Corporación garantizará el 100% de las retribuciones básicas (sueldo y trienios) y complementarias (complemento de destino, complemento específico, complemento de productividad).

2. En los casos de baja por enfermedad, se garantizará el 100% de las retribuciones básicas y complementarias relacionadas en el punto anterior, desde el primer día hasta 36 meses, o hasta el momento de jubilación o invalidez.

Para tener derecho a esta prestación será imprescindible la justificación desde el primer día de ausencia, así como su renovación semanal con el correspondiente parte de confirmación, salvo en los procesos de duración prevista superior al mes, en cuyo caso la confirmación se realizará quincenalmente.

#### Artículo 24.- Anticipos reintegrables.

Se concederán anticipos reintegrables a los empleados públicos municipales que lo soliciten, en una cuantía que no podrá ser superior al doble del conjunto de las retribuciones básicas, más el complemento específico y el complemento de destino, que viniera percibiendo mensualmente el empleado.

El reintegro se realizará en el plazo mínimo de 6 meses y máximo de dieciocho meses.

#### Artículo 25.- Seguros y plan de pensiones.

1. El Ayuntamiento abonará, al empleado público o a sus herederos en caso de fallecimiento, previa contratación de póliza de seguro, una indemnización por los riesgos de muerte, gran invalidez, invalidez permanente absoluta para todo trabajo e invalidez permanente total para el trabajo habitual. Y si por cualquier causa algún empleado público de la actual plantilla o venideras de este Ayuntamiento no pudiese ser incluido en alguna o en la totalidad de las prestaciones que cubra la póliza contratada, el Ayuntamiento se hará cargo de la indemnización, que corresponderá.

La póliza de seguro que se contrate garantizará como mínimo las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento por cualquier causa y en cualquier lugar ..... 15.000 euros.
- Incapacidad permanente total para el trabajo habitual ..... 15.000 euros.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez ..... 15.000 euros.

Si no hubiera póliza contratada, el Ayuntamiento se hará cargo de abonar las cantidades mínimas que correspondieran a cada empleado.

2. El Ayuntamiento tiene contratado un Plan de Pensiones para todo el personal incluido en el ámbito del presente acuerdo, con una aportación por parte del Ayuntamiento de 30 euros por mes/trabajador revalorizable cada año según IPC.. Dichas cantidades serán aportadas sin demora por el Ayuntamiento, siempre

que lo permita la legislación vigente en cada momento; si no lo permitiera la legislación vigente, el aporte de la cantidad total se hará la aportación parcial correspondiente hasta el máximo permitido.

Se nombrará en el marco de la MGN a los representantes del Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia para la Comisión del Plan de Pensiones, computándose como jornada laboral efectiva las horas empleadas en las reuniones de la mencionada comisión.

3. El Ayuntamiento garantiza un seguro de responsabilidad civil para sus empleados públicos, cubriendo los riesgos que se deriven del ejercicio normal de sus funciones.

#### **Artículo 26. Ayudas y becas.**

1. Serán beneficiarios de las ayudas recogidas en estos apartados los empleados públicos que presten servicios en esta Corporación, que preverá una bolsa de dinero suficiente para llevar a cabo estas ayudas.

2. Por hijos o cónyuge con discapacidad.

a) La prestación por este concepto ampara los casos de discapacidad, así como los trastornos de dislexia, dislalia y autismo.

b) Para acceder a esta ayuda será imprescindible la presentación de diagnóstico emitido por un Organismo Oficial competente, que en el caso de la discapacidad deberá alcanzar un mínimo de 33% para los hijos o cónyuge.

c) La cuantía de estas ayudas será la siguiente:

Para el subgrupo A1 ..... 54 euros/mes

Para el subgrupo A2 ..... 70 euros/mes

Para el grupo B ..... 75 euros/mes

Para el subgrupo C1 ..... 95 euros/mes

Para el subgrupo C2 ..... 105 euros/mes

Para las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación ... 115 euros/mes

3. Ayudas por matrimonio, natalidad, adopción y sepelio: Se establecen las siguientes ayudas:

Matrimonio ..... 300 euros

Natalidad o adopción ..... 300 euros

Sepelio, incluyendo a familiares de 1.º Grado consanguinidad ...300 euros

Todo ello sin perjuicio de las cantidades que por estos conceptos otorgue la Seguridad Social.

4. Ayuda para gafas, prótesis y similares:

a) Por prótesis dental o estomatología, el 50% del gasto efectuado, hasta un máximo de 265 euros. Siendo una actuación por año y empleado público.

b) Por Gafas, lentillas, plantilla o similares, el 50% hasta un máximo de 165 euros. Siendo una actuación por año y empleado público.

Para solicitar dichas ayudas será imprescindible la presentación de la factura debidamente cumplimentada.

c) Estas ayudas entrarán en vigor el 1 de enero de 2019, con los siguientes límites presupuestarios anuales:

-Ejercicio 2019.....15.000 €

-Ejercicio 2020.....20.000 €

-Ejercicio 2021 y siguientes....30.000 €.

d) Durante el año los empleados públicos que vayan a solicitar estas ayudas irán presentando sus facturas y una vez finalizado el año, se procederá a su pago conforme se establece en los apartados a) y b), respectivamente, siempre que no se supere el límite del apartado c), en cuyo caso, se abonará en el porcentaje proporcional correspondiente hasta llegar al mencionado límite.

#### 5. Becas para estudios:

a) Los empleados públicos con hijos en edad escolar percibirán por cada hijo, para cada grupo escolar las ayudas de estudios que a continuación se señalan, en las cuantías que para cada una de ellas se indican:

<b>GRUPO O SUBGRUPO</b>	<b>A1</b>	<b>A2 - B</b>	<b>Resto</b>
GUARDERÍA, INFANTIL y PRIMARIA.....	70	80	110
ESO, BACHILLERATO y FP.....	80	107	150
COLEGIO DE EDUCACIÓN ESPECIAL.....	188	377	564
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS (Grados y Postgrados)	500	1.000	1.000

Para la concesión de estas ayudas será obligatorio aportar el justificante o certificado de matrícula correspondiente. Como máximo se percibirá por cada hijo ayuda para cursar un grado y un postgrado de los necesarios que habiliten a trabajar, además, solamente se abonarán ayudas para las primeras matrículas de cada una de las asignaturas de los grados y postgrados, con independencia del número de años en los que se realicen los estudios.

Estas ayudas entrarán en vigor en el año 2020, con los siguientes límites presupuestarios anuales:

- Curso 2020/2021 ..... 12.000 €
- Curso 2021/2022 y siguientes ..... 24.000 €

En lo referido a ayudas de este apartado, en el caso de matrimonio en que ambos cónyuges tuvieran derecho por ser empleados públicos del Ayuntamiento de Fuente, solo uno de ellos podrá percibir las, siendo el que más beneficie a los empleados públicos.

b).- Asimismo para los propios empleados públicos se establece una ayuda económica, para el pago de la matrícula de los estudios académicos de cualquier tipo que realicen en idénticas condiciones a las del apartado a).

Estas ayudas entrarán en vigor en el año 2020, con los siguientes límites presupuestarios anuales:

- Curso 2020/2021 y siguientes.....8.000 €

c) Los empleados públicos que vayan a solicitar estas ayudas lo harán entre el 1 de septiembre y el 31 octubre, y se procederá a su pago durante el mes de noviembre, conforme se establece en los apartados a) y b), respectivamente, si se superara el límite establecido en cada uno de los apartados, se abonará en el porcentaje proporcional correspondiente hasta llegar al mencionado límite.

#### 6. Empleados públicos con merma de capacidad física:

La Corporación adoptará las previsiones oportunas a fin de que los empleados públicos de Servicios Especiales, que lo soliciten, por su edad u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, sean destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad disminuida y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño del nuevo puesto de trabajo. Ello, a ser posible, dentro del mismo servicio al que estén adscritos y previo informe del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Incluso en los casos de invalidez total para el desempeño de su puesto de trabajo, se estudiará, a petición del interesado la posibilidad de prestación de servicio en otro puesto de trabajo compatible con su situación física.

7. Asistencia letrada: El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica a los empleados públicos que lo soliciten y la precisen por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, abonando la factura que por ello se genere, previa autorización de la Concejalía de Personal y de la Comisión de Seguimiento, hasta un máximo de 15.000 euros. No procederá esta ayuda, y en su caso deberá ser reintegrada, si el empleado resultare condenado por delito doloso, mediante sentencia firme.

8. Jubilaciones anticipadas. En el marco legal fijado por la Ley para las jubilaciones anticipadas voluntarias al cumplimiento de la edad de jubilación vigente para cada empleado público municipal en cada año, se establece un incentivo, que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020, a cargo del Ayuntamiento, por cada año que el empleado público anticipe su edad de jubilación, de las siguientes cantidades por empleado:

- 1 año ..... 4.000 €
- Entre 1 año y 1 día y los 2 años ..... 7.000 €
- Entre 2 años y 1 día y los 3 años ..... 13.800 €
- Entre 3 años y un día y los 4 años ..... 19.000 €
- Entre 4 años y un día y los 5 o más años ..... 25.000 €

La cantidad a percibir se financiará con cargo al ahorro presupuestario que suponga en el ejercicio el cese del empleado público, no pudiendo superar el montante total a percibir la cantidad inejecutada de dicha plaza. La cantidad correspondiente en concepto de incentivo por jubilación anticipada voluntaria será abonada dentro de los 30 días siguientes al día de su cese.

Si se procediera a cubrir la vacante dejada por el empleado público durante el mismo ejercicio del cese, la cantidad abonada en concepto de incentivo, se descontará del total del ahorro presupuestario del ejercicio.

9.- Premio a la jubilación. Se establece una ayuda en reconocimiento a los años prestados al servicio de la Villa de Fuente Álamo de Murcia, que será percibida por el afectado una sola vez, y abonada por los servicios económicos del Ayuntamiento de Fuente Álamo dentro del plazo de 30 días a contar desde el día de inicio de su jubilación. Esta ayuda entra en vigor a 1 de enero de 2019 y consiste en el abono de 100 € por cada año que el empleado público haya prestado servicio en el Ayuntamiento de Fuente Álamo. Para tener derecho a esta ayuda, la jubilación se debe de producir estando prestando servicio en el Ayuntamiento de Fuente Álamo.

#### **Artículo 27.- Crédito de vivienda.**

El Ayuntamiento gestionará antes las entidades bancarias oficiales o privadas la posible instauración de un sistema de crédito que permita a los trabajadores obtener préstamos para la adquisición de vivienda propia en las mejores condiciones posibles.



## Capítulo VI

### Seguridad y Salud

#### Artículo 28.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

1. Inmediatamente después de la aprobación del convenio se constituirá el Comité de Salud Laboral de acuerdo con la regulación legal al respecto. No obstante y dadas las características peculiares de la Administración Pública, al existir legalmente constituidos dos órganos de representación de los trabajadores, ambos con funciones que afectan por igual a funcionarios y laborales, y con el fin de garantizar y agilizar las acciones en materia, se constituirá un solo Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, con la siguiente configuración: los mismos miembros de la Comisión de Seguimiento. De los acuerdos de este Comité se dará cuenta al Pleno.

2. Cada año se procederá a la realización de un examen de salud a todo el personal municipal de plantilla del Ayuntamiento.

#### Artículo 29.- Prendas de trabajo Policía Local.

PRENDA DE TRABAJO	DURACIÓN
2 Polos bicolor manga corta	1 año
2 Polos bicolor manga larga	2 años
1 Polos oscuros manga corta	1 año
1 Polo oscuro manga larga	2 años
2 Pantalones	2 años
1 Zapatos	1 año
1 Botas	1 año
1 Gorra	1 año
1 Forro polar bicolor	Deterioro o talla
1 Forro polar oscuro	Deterioro o talla
1 Anorak	Deterioro o talla
1 Equipo de lluvia	Deterioro o talla
1 Guantes anti-corte	Deterioro o talla
1 Cinturón y prendas de sujeción.	Deterioro o talla

#### UNIFORME DE GALA

PRENDA	DURACIÓN
1 Pantalón	Deterioro o talla
1 Camisa	Deterioro o talla
1 Chaqueta	Deterioro o talla
1 Gorra de plato	Deterioro
1 Corbata	Deterioro

Los uniformes se completarán con los accesorios necesarios y los que determine la legislación Autonómica y Municipal.

Si durante la vigencia de este acuerdo, se estableciera normativa Autonómica o Estatal que regule la uniformidad de las Policías Locales, con prendas distintas a las reseñadas en este acuerdo, se procederá a su adaptación en Mesa General de Negociación.

## Capítulo VII

### Derechos y deberes sindicales

#### Artículo 30.- Secciones sindicales.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento afiliados a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical cuando su Sindicato haya obtenido más del 10% de Delegados en las Elecciones Sindicales.

2. La Corporación facilitará un local debidamente acondicionado y dotado de material para cada sección Sindical, y se dispondrá de un tablón de anuncios en todos los centros de trabajo para la publicidad sindical.

3. Cada Sección Sindical tiene derecho a elegir un Delegado Sindical que será reconocido como tal por el Ayuntamiento, el cual dispondrá de 30 horas mensuales retribuidas a salario real para ejercer su actividad sindical tanto dentro como fuera de las dependencias del Ayuntamiento.

4. El disfrute de las horas sindicales será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que esta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

5. Se creará una bolsa de horas sindicales por sindicato, que estará compuesta por la acumulación de las horas sindicales que tenga cada representante sindical y delegados de personal. Cada sindicato podrá distribuir de su bolsa de horas a los empleados públicos para ejercer cualquier actividad sindical que precisen.

No serán descontadas del crédito de horas mensuales las utilizadas dentro de la jornada de trabajo empleadas en la negociación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo, convenios, en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Alcalde o concejales, ni en reuniones de la Junta de Personal.

#### **Artículo 31.- Garantías sindicales.**

1. Ningún miembro de una Sección Sindical o Delegado de Personal podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical.

2. Todo miembro de una Sección Sindical tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para la que sea elegido, tanto dentro como fuera del Ayuntamiento.

3. Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tabloneros que al efecto deberán establecerse en todos los lugares de trabajo.

4. Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales.

5. Las Secciones Sindicales tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión a la que fuesen convocados.

6. Las Secciones Sindicales tendrán derecho a recibir de la Empresa toda la información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

7. Los empleados públicos tendrán derecho a un máximo de 36 horas de reuniones anuales por empleado dentro de la jornada de trabajo, (Ley de Libertad Sindical y Art. 42 de la Ley de Órganos de Representación) distribuidas:

- 18 horas que podrán convocar las Secciones Sindicales.
- 18 horas que podrán convocar los Órganos de representación.

8. El Ayuntamiento descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores que lo soliciten por escrito.

### **Artículo 32.- De los Delegados de Personal y la Junta de Personal.**

1. Los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y la Junta de Personal, que está constituida por los Delegados de Personal de los Funcionarios.

2. Tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

g) Recibir la información en todos los asuntos de personal.

h) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario.

i) Ser informado de todas las posibles sanciones por faltas muy graves, graves y leves, así como estar presente en el procedimiento, si así lo solicita el interesado.

3. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales.

c) La audiencia en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.

d) Un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 funcionarios: 15.

De 101 a 250 funcionarios: 20.

De 251 a 500 funcionarios: 30.

Los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal de la misma candidatura que así lo manifiesten podrán proceder, previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de Personal ante la que aquélla ejerza su representación, a la acumulación de los créditos horarios.

No serán descontadas del crédito de horas mensuales las utilizadas dentro de la jornada de trabajo, empleadas en la negociación del Convenio Colectivo, en reuniones de órganos pactarios o de significación análoga, ni en aquellas realizadas a petición del Alcalde o concejales, ni en reuniones de la Junta de Personal.

El disfrute de este crédito de horas será comunicado, por escrito o telefónicamente, con una antelación mínima de 48 horas, a la Concejalía de Personal, para que esta pueda adoptar las medidas oportunas (suplencias, confirmación a la Jefatura del Servicio, anotación en cómputo horario, etc.). En casos de urgencia se podrán tomar sin previa comunicación, que en todo caso se comunicará con posterioridad.

e) No ser trasladados ni sancionados por causas relacionadas con el ejercicio de su mandato representativo, ni durante la vigencia del mismo, ni en el año siguiente a su extinción, exceptuando. Y no podrán ser discriminados en su formación ni en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

f) Cada uno de los Delegados de Personal funcionarios miembros de la Junta de Personal y ésta como órgano colegiado, así como los Delegados de Personal laboral, en su caso, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los asuntos en que la Administración señale expresamente el carácter reservado, aún después de expirar su mandato. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la Administración podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Administración para fines distintos de los que motivaron su entrega.

g) El mandato de los Delegados de Personal funcionarios miembros de la Junta de Personal y de los Delegados de Personal laboral, en su caso, será de cuatro años, pudiendo ser reelegidos. El mandato se entenderá prorrogado si, a su término, no se hubiesen promovido nuevas elecciones, sin que los representantes con mandato prorrogado se contabilicen a efectos de determinar la capacidad representativa de los Sindicatos.

## Capítulo VIII

### Retribuciones y dietas

#### Artículo 33.- Retribuciones.

Componen el total de las retribuciones el sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico, complemento específico transitorio, productividad y completo personal transitorio, así como las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, que hubiere promocionado de un grupo inferior a otro superior, ya sea por acceso libre o por promoción interna, los trienios que tenga acumulados en el grupo inferior le serán retribuidos en la misma cuantía que los correspondientes al grupo superior al que accede.

### 1. Pagas Extraordinarias.

a) Las pagas extraordinarias serán dos al año y se percibirán el día 26 de junio y el 20 de diciembre, junto con la retribución correspondiente a los meses citados, dichas pagas estarán formadas por el sueldo base y trienios.

b) Se aprueban dos pagas, cuyas fechas coincidirán con las pagas extraordinarias y serán cada una de ellas de la misma cuantía que el complemento de destino, y complemento específico mensual de cada empleado público.

c) Si por el Acuerdo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia con su personal funcionario se llegará a un resultado más favorable que el pactado en el presente, durante el año 2019 o venideros, se estará a lo dispuesto en dicho acuerdo, procediendo por la corporación a su inclusión en el apartado anterior.

### 2.- Complemento de productividad

Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desarrolla su trabajo, teniendo en cuenta que su apreciación debe realizarse en función de circunstancias del puesto de trabajo y los objetivos asignados al mismo.

a) Corresponderá una productividad mensual de 75 euros a cada empleado público, que se podrá reducir en un 50% si se ausenta por enfermedad de más de 4 días durante ese mes, y no se abonará productividad al que se ausente por enfermedad de más de 15 días durante ese mes. Si la ausencia ha sido motivada por accidente laboral o por intervención quirúrgica, no se tendrá en cuenta y se le abonará al empleado público la totalidad de la productividad. Esta productividad se les abonará de la siguiente manera: la correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo en la nómina de abril; la correspondiente a los meses de abril, mayo y junio en la nómina de julio; la correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre en la nómina de octubre, y la correspondiente a los meses de octubre, noviembre y diciembre en la nómina de enero.

b) Corresponderá a cada empleado público un complemento extraordinario de productividad anual, destinado a retribuir la mayor dedicación que requiere la existencia de puestos de trabajo temporalmente no cubiertos, y prevenir el absentismo, que se financiará con el ahorro presupuestario verificado en el Capítulo 1 del Presupuesto Municipal entre el 1 de enero y el 31 de octubre de cada ejercicio, por derechos salariales no devengados como consecuencia de excedencias, comisiones de servicios, bajas por enfermedad, accidente, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo, licencias no retribuidas, suspensiones de empleo y sueldo, jubilaciones o incapacidades permanentes (en estos dos últimos casos, únicamente en el ejercicio presupuestario en que se produzca el cese), así como cualquier otra situación no contemplada en los apartados anteriores, siempre que no se devengue salario y el empleado ausente tenga garantizado por ley o convenio el reingreso a su puesto de trabajo. Del citado ahorro se tomará el 75% del mismo y se dividirá entre el número de trabajadores de la plantilla municipal que estén en el ámbito de aplicación del convenio y se encuentren en situación administrativa de servicio activo o análogo, no pudiendo superar el importe, la cantidad de 1.200 € por empleado.

Los empleados devengarán el derecho al cobro del complemento extraordinario de productividad anual en función de su asistencia efectiva al trabajo, descontándose un 2% por día hábil/laborable de ausencia al trabajo durante el periodo entre el 1 de noviembre del ejercicio anterior y el 31 de

octubre. Los empleados que no hayan estado en situación de servicio activo o equivalente durante la totalidad del periodo de dicho periodo percibirán el complemento sobre la parte que proporcionalmente le corresponda.

Computarán para su descuento todas las ausencias al trabajo excepto las derivadas de vacaciones, asuntos propios, baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, matrimonio, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, violencia de género o representación de los trabajadores, ni los seis primeros días en cómputo anual disfrutados por el conjunto del resto de permisos retribuidos previstos en la ley o en el convenio, ni los días disfrutados por compensación de horas extraordinarias o formación.

Igualmente computarán como ausencias todos los permisos o licencias no solicitados o no comunicados a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Fuente Álamo.

Este complemento extraordinario de productividad se abonará antes del 6 de diciembre de cada año.

c) Servicio en Motocicleta de la Policía Local.

En la valoración de puestos de trabajo no se ha valorado el servicio en motocicleta de la Policía Local, ya que este se realiza de forma puntual, en pruebas deportivas o diferentes actos y refuerzos que se hacen en las Fiestas Patronales. Acordando con la Concejalía de Personal que, al ser este servicio más peligroso y penoso, que otros que se realizan por esta Policía, este sea siempre que el cuadrante de servicio lo permita, realizado en horas extras o red y se pague un plus de 10'00 € por hora o fracción de servicio en motocicleta efectuado.

3.- Complemento de destino

Será el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles conforme a la Ley 30/1984.

A partir de la entrada en vigor del presente acuerdo y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2019, se reconoce al personal incluido en el mismo, los siguientes niveles mínimos:

- Grupo A1: Nivel 27
- Grupo A2: Nivel 24
- Grupo B: Nivel 22
- Grupo C1: Nivel 18 – Cabos Nivel 20
- Grupo C2: Nivel 17
- Agrupación profesional sin requisito de titulación: Nivel 14

4.- Complemento específico

Está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, nocturnidad, turnicidad, jornada partida, etc... En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, excepto si es transitorio, aunque al fijarlo podrán tenerse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

Esta retribución se ajustará a la relación - valoración de puestos de trabajo y fijación del complemento específico del personal funcionario y personal laboral del Ayuntamiento de Fuente Álamo de Murcia. Se valorarán lo puestos no valorados antes de que cualquier empleado público los desempeñe.

**Artículo 34.- Dietas y kilometraje.**

1. Dietas. Quienes por motivos relacionados con su trabajo tuviera el deber de desplazarse fuera del municipio de Fuente Álamo más de 7 horas seguidas, podrán solicitar previa justificación, las siguientes cuantías diarias por persona. Independientemente a la cuantía que le pudiere corresponder por las horas realizadas fuera de su jornada ordinaria.

Alojamiento 100 euros; alojamiento y desayuno 110 euros; alojamiento en media pensión 140 euros; alojamiento en pensión completa 170 euros; comida y cena 60 euros; y comida o cena 30 euros.

2. Kilometraje. Los empleados municipales que por razones del servicio hubieran de desplazarse fuera de su Centro de trabajo serán indemnizados por los gastos de locomoción que ocasionan. En el caso de que estos desplazamientos no se pudieran producir en vehículos de propiedad municipal y el empleado utilizara su propio vehículo, la indemnización se realizará por acreditación de los kilómetros realizados mediante parte normalizado, que la Concejalía de Personal dispondrá, siendo tramitado al mismo tiempo que la nómina del mes de la realización del servicio.

El importe de estas indemnizaciones se fija en 0,20 euros/km, para motocicletas y en 0,35 euros/km para turismos, furgonetas y similares, desde la fecha de entrada en vigor de este acuerdo. Este importe suplirá todos los gastos que se produzcan por el uso del vehículo.

**Artículo 35.- Retirada y renovación del permiso de conducir.**

1. En el caso de que un conductor del Ayuntamiento se le retirara el permiso de conducir, se le garantiza a éste un puesto dentro del cuadro laboral, manteniéndole las retribuciones que disfrutase anteriormente, salvo que la retirada del permiso sea producida por haber sido declarado culpable en proceso judicial.

2. Se abonarán los gastos de renovación al empleado público municipal que por razón de su cargo se le exija carné de Conducir.

**Capítulo IX****Situaciones especiales****Artículo 36.- Régimen de especial dedicación (RED).**

1. El período de aplicación del Régimen de Especial Dedicación será el mismo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo. El RED en la Policía Local del Ayuntamiento de Fuente Álamo pretende tres objetivos básicos:

- Mejorar y racionalizar la prestación del servicio, igualar la distribución del trabajo y que ello no genere excesivas diferencias entre funcionarios de la misma categoría y puesto de trabajo.

- Adecuación del servicio a circunstancias especiales y concretas que un aumento de la plantilla no solucionaría totalmente, pues el problema no estriba en la cantidad de efectivos, sino en la disponibilidad de los mismos en momentos muy determinados.

- Fomentar una mejora en la calidad y prestación del servicio. Para ello se establecen las siguientes reglas:



a) Establecer y determinar los servicios mínimos necesarios para la prestación de servicio ordinario que quedarán reflejadas en un cuadrante anual, elaborado por el Jefe del cuerpo, con el visto bueno del Sr. Concejal de Interior y los delegados sindicales.

b) El ámbito de aplicación será con carácter individual y voluntario, que se presupone para aquellos miembros de la Policía Local que lo soliciten por escrito en el Registro General, solamente durante el mes de diciembre del año anterior cuando se trate de policías de nueva adscripción, esta solicitud se considerará renovada automáticamente, todos los años venideros, si no hay una renuncia expresa y por escrito del policía. En el supuesto que un policía, por motivos de encontrarse de baja laboral prolongada durante los últimos tres meses del año no haya podido terminar las horas RED correspondientes a ese año, no se entenderá renovada su adscripción al servicio RED del año siguiente, no obstante una vez finalizado su periodo de baja podrá solicitar en el plazo de 10 días su nueva adscripción al servicio RED y su incorporación efectiva se realizará al mes siguiente de su solicitud.

c) Todas las horas del RED se harán en servicio de calle, a excepción de las reservadas a formación. No se podrán hacer horas extraordinarias fuera del Régimen de Especial Dedicación, salvo las horas surgidas de Intervenciones policiales individualizadas e imprevistas, que obligan a prolongar la jornada. La necesidad de realizar horas extras en otros servicios que sean de calle, será valorada y autorizada por la Comisión de Seguimiento, y en su caso abonadas al precio de horas RED.

d) Las prolongaciones imprevisibles surgidas de intervenciones policiales individualizadas se incluirán al RED. Se contabilizarán la prolongaciones en fracciones mínimas de 30 minutos y si la fracción es superior a 30 minutos, se contabilizará una hora completa, y así sucesivamente.

## 2. Condiciones de prestación del servicio:

1. A todo el personal adscrito al RED, se le incrementará un cómputo anual de 70 horas.

2. Las horas RED serán ordenadas y controladas por la Jefatura del Servicio atendiendo a los siguientes criterios:

a) Se establecerá un control individualizado de cada miembro de la plantilla adscrito al RED, a efectos del cómputo del incremento anual de 70 horas y de la equidad en la distribución de las horas a realizar en período nocturno y en festivo, exponiéndose mensualmente en el tablón de anuncios.

b) Para el cumplimiento de los servicios que así lo requieran se podrá disponer del personal adscrito a este régimen, fuera de su turno ordinario de trabajo, procurando utilizar en primer lugar, al personal que se encuentra de servicio y, si las necesidades de personal persisten, al personal que se encuentre de descanso, quedando excluido el personal que esté disfrutando de permiso o de vacaciones.

c) La prestación de cualquier servicio deberá ser notificado al afectado con una antelación mínima de 48 horas, y trimestralmente se asignará un mínimo de un servicio RED completo a cada policía adscrito. Los servicios de RED de Semana Santa, Fiestas Patronales de Fuente Álamo y sus pedanías, triatlón Villa de Fuente Álamo, y noche de víspera de todos los santos se deberán de programar y notificar a los policías, con un mínimo de 15 días de antelación, excepto en circunstancias excepcionales tales como bajas u otros imprevistos, que lo serán con 48 horas.



No se realizarán servicios RED durante el cuadrante especial de Navidad, y en el supuesto que fuere necesario ampliar el servicio en dicho periodo se hará con horas extraordinarias conforme a los criterios de los artículos 8 y 9 de este acuerdo.

d) Se establece un sistema de localizaciones para todos aquellos policías de la Escala Básica adscritos al servicio RED, que supondrá que el policía vendrá obligado a estar localizable desde una hora antes hasta media hora después del inicio del turno, en los turnos de tarde (desde las 13:00 h hasta las 15:00 h); y en los turnos de mañana de los festivos y fines de semana (desde las 05:00 h hasta las 07:00 h). Cada localización tendrá un precio de 30€ que le será abonada al afectado en la nómina del mes siguiente a la misma.

Las noches que por motivos de urgencia sea imprescindible activar a un policía con menos de 48 horas, se hará al policía que tuviera localización asignada por cuadrante en el turno de esa tarde, que además vendrá obligado a estar localizable entre las 21:00 h. y las 23:00 h., y se le abonará, además de los 30 € que le correspondan por la localización de esa tarde, 60€ adicionales por la activación en el servicio de noche.

Cuando se proceda a activar a un policía que tenga asignada localización, se hará en el menor tiempo posible una vez se tenga conocimiento por parte de Jefatura de su necesidad para que este pueda estar en su puesto trabajo al inicio del turno correspondiente, y en todo caso el policía dispondrá de 60 minutos para estar en su puesto una vez activada su localización.

No se asignaran localizaciones ni durante el disfrute de las vacaciones, ni durante el turno especial de Navidad.

Para la asignación de las localizaciones se establecerán dos cuadrantes trimestrales, uno para las localizaciones de lunes a viernes, excepto festivos, y otro para los fines de semana y resto de festivos, que serán equitativos entre los distintos policías adscritos y turnos, distinguiendo entre mañanas y tardes, estos serán elaborados por la Jefatura de la Policía, y cuando así lo consideren oportuno, serán revisados por la Junta de Personal. Los cuadrantes se expondrán en el tablón de jefatura para el conocimiento de la plantilla, y en todo caso se informará al interesado con al menos 5 semanas de antelación de cada localización.

Se autorizan, previa comunicación por escrito, en parte interno a jefatura, las permutas de turnos de localización entre policías adscritos, siempre que ello no haga coincidir que el turno de la localización solape, por delante o por atrás, con un turno ordinario, y que lo comuniquen con al menos 48 de antelación, y una vez realizado este trámite, el cambio se considerará a todos los efectos.

e) Cada requerimiento para la prestación de servicios o actividades a descontar del montante global de 70 horas tendrá un cómputo mínimo de 8 horas cuando el requerimiento sea para realizar un servicio en sábado, domingo, o en la noche del viernes (de las 22:00 horas del viernes a las 06:00 horas del lunes). Y de 6 horas entre las 06:00 horas del lunes y las 22:00 horas del viernes, aunque se intentará en la medida de lo posible que todos los requerimientos sean de 8 horas.

f) En el supuesto de agotarse el cómputo de 70 horas antes de finalizar el año para el cual se constituyó las horas que se deban realizar a partir de la fecha en que esa circunstancia se produzca, serán abonadas al precio establecido en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo para las horas extras y serán abonadas en la nómina del mes siguiente a su realización en el concepto de gratificaciones por servicios extraordinarios.

g) No se alterarán los ciclos de servicio ordinario.

### 3. Causas de baja en el RED.

a) Si algún policía adscrito al RED dejase de prestar injustificadamente el servicio asignado, se le descontará la parte proporcional, cuando sea la primera vez, y si en un plazo continuado inferior a dos meses tuviere un segundo incumplimiento, podrá ser dado de baja en el RED, descontándose las cuantías económicas proporcionales que hubiesen percibido a cuenta, independientemente de la responsabilidad a que haya lugar.

b) Los policías que deseen voluntariamente causar baja en el servicio RED antes de la finalización de año, lo deberán comunicar con al menos 30 días de antelación para que se les ajuste en ese tiempo las horas computadas correspondientes a los meses cobrados.

### 4. Condiciones económicas.

El abono de la inclusión en el RED de los miembros de la policía, se realizará de la siguiente forma:

a) La cantidad total del número de horas que corresponde a cada uno de los miembros de la policía (80 horas), una vez formalizadas las inscripciones, multiplicadas por el precio establecido por categoría, se obtendrá la cantidad anual a abonar a cada miembro adscrito al RED. Para ello se establecen los siguientes criterios por categoría:

CATEGORÍA	PRECIO HORA
- Oficial o Comisario .....	Según art. 9.c) Convenio
- Sargento o Inspector .....	Según art. 9.c) Convenio
- Cabo o Subinspector .....	35,05 euros + I.P.C.
- Agente .....	31.76 euros + I.P.C.

Plus por festividad: Al realizar un servicio de 8 horas en festivo, se bonificará adicionalmente con 1/2 hora, contabilizándose el servicio como 8,5 horas.

Plus por nocturnidad: Al realizar un servicio de 8 horas en nocturno, se bonificará con 1/2 hora, contabilizándose el servicio como 8,5 horas.

Plus por festividad y nocturnidad: Al realizar un servicio de 8 horas en festivo y nocturno, se bonificará con 1 hora, contabilizándose el servicio como 9 horas.

En los servicios de prolongación imprevistos no previsibles de la jornada laboral o del servicio RED, los pluses se bonificarán proporcionalmente.

b) Dicho importe anual se fraccionará en doce mensualidades, incluyéndose en la nómina mensual la cantidad resultante, en concepto de Complemento Específico Transitorio, la cual se incrementará a partir del año 2019 en base al incremento del IPC, del ejercicio anterior.

c) Si como resultado del servicio se prevé que las horas RED antes de finalizar el año pudieran ser insuficientes, previo informe la Jefatura de la Policía que lo justifique, el Alcalde, previa propuesta de la Mesa General de Negociación y previa habilitación del crédito presupuestario necesario, podrá crear una nueva bolsa de horas RED, a repartir entre todos los policías adscritos al RED que de manera voluntaria e individual se adscriban a esta nueva bolsa, mientras los que no deseen aumentar su computo de horas RED anual no podrán ser forzados a ello. Se realizarán en las mismas condiciones que las anteriores y a repartir entre los meses que falten para la finalización de ese año.

### **Artículo 37.- Segunda Actividad Policía Local.**

1. La segunda actividad es una modalidad especial de la situación administrativa de servicio activo de los funcionarios de los Cuerpos de Policía Local, que se declarará siempre con indicación de destino asignando a los funcionarios que pasen a esta situación, que con carácter general, la desarrollarán prestando servicios preferentemente dentro del propio Cuerpo de Policía Local, salvo que el funcionario solicitare de forma voluntaria, que la situación especial de segunda actividad se llevare a cabo en otros servicios o dependencias municipales, de igual o similar categoría y nivel al de procedencia, estudiando de forma individual cada caso por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

2. Las tareas o funciones susceptibles de ser desempeñadas por funcionarios en situación de segunda actividad, serán adecuadas a su categoría, sin que pueda quedar mermada la consideración que merece el funcionario por razón de ésta, y que en ningún caso conllevarán servicio en periodo nocturno, ni servicio en motocicleta, y las regulaciones de tráfico y patrullas o servicios que supongan permanecer a pie se limitarán en la medida de lo posible. Las tareas/funciones susceptibles de ser desempeñadas en situación especial de segunda actividad, serán las siguientes:

- a) Relaciones institucionales y de protocolo.
- b) Gestión de personal y recursos humanos.
- c) Control y reparto de material y vestuario.
- d) Notificaciones.
- e) Pasos de escolares.
- f) Control del mantenimiento de vehículos.
- g) Conducción de vehículos para desplazamientos de miembros de la corporación.
- h) Recepción de llamadas telefónicas.
- i) Apoyo en Educación Vial.
- j) Apoyo en labores administrativas.
- k) Vigilancia de edificios e instalaciones municipales y su apertura y/o cierre.
- l) Cualquier otra de parecida naturaleza o concordante con el perfil académico del funcionario, que sea aprobada en Mesa General de Negociación a propuesta de la Jefatura de la Policía Local, de la Concejalía o de la Junta de Personal.

3. Se podrá declarar el pase a la situación de segunda actividad por razón de edad, por disminución de las aptitudes psicofísicas del funcionario, o por embarazo:

- a) Segunda actividad por razón de edad. El pase a la situación de segunda actividad por razón de edad se producirá siempre a solicitud del funcionario interesado, al cumplirse la edad de 60 años para la Escala Superior; 58 años para la Escala Ejecutiva, y 55 años para la Escala Básica.

El Ayuntamiento, motivadamente, podrá limitar, por cada año natural, el número de funcionarios que pueden acceder a la situación especial de segunda actividad por razón de edad, prorrogando la permanencia en el servicio activo ordinario, por un periodo que no podrá ser superior a un año, a la fecha de la solicitud. Transcurrido ese tiempo, sin que hubiere sido asignado al funcionario un puesto de segunda actividad, este pasará a la situación de segunda actividad sin

destino, salvo que haya otro funcionario de mayor edad desempeñando un puesto de segunda actividad, y en este caso será escuchado el de mayor edad que tendrá prioridad para elegir si es él quien pasa a servicio sin destino, mientras que el policía de segunda actividad con menos edad pasaría a desempeñar las funciones del otro. La permanencia en la situación de segunda actividad sin destino durará hasta que le sea asignado un puesto de segunda actividad.

b) Segunda actividad por disminución de las aptitudes psicofísicas. Podrá ser solicitada por el funcionario o declarada de oficio por la corporación local, cuando exista una disminución de las condiciones físicas, psíquicas o sensoriales del funcionario para el desempeño de las funciones propias de su categoría, y derivada de una enfermedad, síndrome o proceso patológico físico y psíquico que presente el afectado. La disminución de las aptitudes deberá dictaminarse por un tribunal médico que corresponderá apreciar la insuficiencia física, psíquica o sensorial que determinarán el pase a la situación de servicio activo en segunda actividad por disminución de aptitudes, y no sea causa de jubilación por incapacidad permanente absoluta o total de acuerdo con la legislación básica sobre función pública, ni causa de incapacidad temporal. Cuando la situación organizativa o de plantilla de la correspondiente corporación local no permita que el policía local acceda inmediatamente a la situación de segunda actividad, el funcionario permanecerá en situación de servicio activo en primera actividad hasta que su adscripción a un puesto de trabajo de segunda actividad, que deberá producirse en el plazo máximo de un año, sea resuelta por la corporación respectiva, si bien en estos casos se deberá adecuar de forma inmediata el desarrollo de sus tareas o funciones, acomodándolas a sus aptitudes físicas y psíquicas, sin que ello suponga disminución de las retribuciones que venían percibiendo.

EL Tribunal médico estará integrado por un médico propuesto por el interesado, otro por el Ayuntamiento y otro por el Servicio Murciano de Salud, que lo propondrá a instancia de la Consejería competente en la materia de coordinación de policías Locales, a la cual deberá dirigir el Ayuntamiento su petición. El dictamen médico, que tendrá carácter confidencial, concluirá con un pronunciamiento favorable o desfavorable a las razones esgrimidas para la declaración de la situación de servicio activo en segunda actividad. Y tendrá carácter vinculante para el Ayuntamiento y para el funcionario afectado.

Podrá acordarse, por Resolución municipal, de oficio o a solicitud de persona interesada, el reingreso al servicio activo en primera actividad del funcionario, en el caso de que hayan desaparecido las causas que motivaron la disminución de la aptitud psicofísica o sensorial, previo dictamen médico emitido por el tribunal.

c) Segunda actividad por embarazo. El procedimiento se iniciará a solicitud de la interesada, adjuntando certificado médico oficial que acredite tal circunstancia. Una vez presentada la solicitud, y de manera provisional, la funcionaria embarazada dejará de prestar servicio de calle, hasta que se le comunique, en un plazo no superior a 10 días naturales, su pase a la situación especial de segunda actividad, indicándole sus nuevas tareas y destino en el que permanecerá hasta el momento en que termine el embarazo, teniendo derecho en todo momento a la reserva del puesto de trabajo, y ello sin perjuicio de licencia o la incapacidad temporal que le corresponda.

4. El pase a la situación de segunda actividad, no supondrá disminución de las retribuciones básicas y complementarias, referidas estas últimas al complemento de destino y específico, correspondientes al puesto que el funcionario hubiera

estado ocupando durante más tiempo en los cinco años anteriores al pase. Salvo que el pase a la situación de segunda actividad sea motivado por accidente laboral o enfermedad profesional, en cuyo caso el funcionario percibirá el cien por cien de las retribuciones que venía percibiendo en el momento de producirse el hecho causante del referido pase, si fuere de mayor importe.

**Artículo 38.- Flexibilidad horaria y conciliación de la vida laboral y familiar.**

1. **Ámbito de aplicación.**

El presente acuerdo es de aplicación a todo el personal (funcionario y laboral) del Ayto. de Fuente Álamo de Murcia que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo de esta Administración y se rija por el horario general establecido en el mismo. Para el resto de trabajadores se estará a lo dispuesto en el artículo 6.

2. **Flexibilización del horario de invierno (octubre a mayo).**

1. Para el período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, el régimen de flexibilización horaria será el siguiente:

- a) Margen de entrada: de 8:00 a 9:00.
- b) Margen de salida: de 14:00 a 15:00.
- c) Período fijo: de 9:00 a 14:00.

2. La recuperación horaria se podrá llevar a cabo de lunes a viernes de 15:00 a 19:00. Siempre que sea posible, se recuperará preferentemente los jueves por la tarde.

3. Cuando por recuperación horaria se vaya a sobrepasar el margen de salida en más de una hora, el trabajador deberá realizar obligatoriamente una pausa para la comida, posterior a las 12:00 y con una duración mínima de 30 minutos, que no computará como tiempo de trabajo.

3. **Flexibilización del horario de verano (junio a septiembre).**

1. Para el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, el régimen de flexibilización horaria será el siguiente:

- a) Margen de entrada: de 8:00 a 9:00.
- b) Margen de salida: de 14:00 a 14:30.
- c) Período fijo: de 9:00 a 14:00.

2. La recuperación horaria se podrá llevar a cabo de lunes a viernes de 14:30 a 18:00.

3. Cuando se vaya a sobrepasar el margen de salida en más de una hora y media, el trabajador deberá realizar obligatoriamente una pausa para la comida, posterior a las 12:00 y con una duración mínima de 30 minutos, que no computará como tiempo de trabajo.

4. Durante las Fiestas Patronales de Fuente Álamo de Murcia se cumplirá el horario reducido establecido, sin que proceda flexibilizar ni recuperar durante esa semana.

4. **Flexibilización extraordinaria por razones de conciliación.**

Quienes tengan a su cargo uno o más menores de edad o tengan a su cuidado directo a personas que requieran especial atención, personas con discapacidad o dependientes, podrán flexibilizar, en hasta media hora en cada jornada, la parte fija de su horario.

5. Requisitos y procedimiento de autorización.

1. Los trabajadores que deseen acogerse a la flexibilización horaria establecida en los artículos 2 a 4 deberán solicitarlo por escrito a la Concejalía de Personal con una antelación mínima de una semana.

2. El horario que se proponga, incluidas las recuperaciones, deberá seguir una pauta fija semanal.

3. La propuesta será informada por el Jefe de Servicio o Área a la que esté adscrito el solicitante, valorando su compatibilidad con el puesto de trabajo y su posible afección a una adecuada cobertura o atención del servicio. Dicho informe será elevado al Concejal de Personal, que podrá proponer o, en caso de disponer de delegación, resolver la estimación o desestimación motivada de la propuesta de horario.

4. Transcurridos siete días naturales desde la presentación de la solicitud sin haber obtenido respuesta, el trabajador podrá empezar a aplicar el horario solicitado, sin perjuicio de una posible desestimación posterior.

5. Las autorizaciones de flexibilización podrán ser revocadas o suspendidas temporalmente, de forma motivada, cuando concurren de manera sobrevenida razones de incompatibilidad con el puesto de trabajo o afección a una adecuada cobertura o atención del servicio. Asimismo, las autorizaciones decaerán cuando el trabajador cambie de puesto, debiendo en este caso presentar una nueva propuesta de horario, si procediera.

6. Trabajadores con horarios especiales.

Los trabajadores con horarios especiales, así como aquellos con horario general que por razones del servicio no puedan acogerse a la flexibilización establecida en los artículos anteriores, cuando se encuentren en alguno de los supuestos previstos en el artículo 4, podrán solicitar a la Concejalía de Personal un plan especial de conciliación en el que, de acuerdo con las necesidades del servicio y las características del puesto que ocupen, se podrá adaptar su horario a sus necesidades. Dicho plan, que deberá contar con el informe favorable del Jefe de Servicio o Área correspondiente y con el visto bueno del Concejal de Personal, será sometido para su ratificación a la Junta de Personal del Ayuntamiento."

En Fuente Álamo de Murcia, 12 de abril de 2019.—El Alcalde, Antonio Jesús García Conesa.—El Concejal de Personal, Emilio Ramón Cabrera Pareja.—UGT, José Martínez Vera.—CCOO, Antonia Pérez Adán.—CSIF, José Antonio Agüera Núñez.

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades  
Servicio Regional de Empleo y Formación

**6686 Extracto de la Resolución de 24 de octubre de 2019 del Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones del Programa de Empleo Público Local.**

BDNS (Identif.): 479107

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8 a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones

**Primero. Beneficiarios:**

Las Entidades que integran la Administración Local u organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de las citadas Entidades que integran la Administración Local de la Región de Murcia, que contraten a personas desempleadas e inscritas en las Oficina de Empleo para la ejecución de obras o servicios de interés general y social en el ámbito de la colaboración con el Servicio Regional de Empleo y Formación y que gocen de capacidad técnica suficiente para la ejecución del correspondiente proyecto

**Segundo. Objeto:**

La finalidad de este programa es la adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad de las personas desempleadas inscritas en las Oficinas de empleo y el fomento de la actividad en aquellos sectores del ámbito local en los que se detectan nuevas necesidades aún no satisfechas, mediante la subvención de los costes laborales para la contratación de trabajadores para la ejecución de obras o servicios de interés general y social mediante la colaboración con entidades externas a los Servicios Públicos de Empleo (Subprograma "Empleo Público Local")..

**Tercero. Bases Regulatoras.**

Orden de 14 de noviembre de 2016 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación por la que se aprueban las bases reguladoras y el procedimiento para la concesión de subvenciones en los programas de Empleo Público Local y con entidades sin ánimo de lucro (BORM número 266, de 16 de noviembre), modificada por la orden de 4 de agosto de 2017 (BORM n.º 209 de 9 de septiembre)

**Cuarto. Cuantía.**

1. El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación es de 2.800.177,00 euros.

2. Las subvenciones a otorgar por el Servicio Regional de Empleo y Formación se destinarán a la financiación de los costes laborales de las personas que sean contratadas para la ejecución de las obras o servicios de interés general y social.



La cuantía de la subvención a percibir por las entidades solicitantes, será la siguiente:

a) Sufragará los costes laborales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, en la misma cantidad que la fijada para el salario según Convenio Colectivo vigente, por cada trabajador desempleado contratado.

La cuantía máxima de la subvención a percibir por las entidades solicitantes será la necesaria para sufragar los costes laborales que, a efectos de lo previsto en esta norma, estarán formados por el coste laboral más la cotización empresarial a la Seguridad Social por todas las contingencias, en la misma cantidad que la fijada para el salario según convenio colectivo que resulte de aplicación en el momento de presentación de la solicitud por cada persona desempleada contratada. En defecto de convenio propio de la entidad, se tomará como referencia salarial el convenio colectivo sectorial que resulte aplicable a la actividad a desarrollar por las personas desempleadas contratadas. En ausencia total de Convenio Colectivo a aplicar, se tomará como referencia a efectos de la subvención los módulos establecidos en el punto II c) del apartado 2 del artículo 17 de la orden de bases.

b) Para la determinación del coste laboral se tomarán las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación de sus servicios que, de acuerdo con el Convenio Colectivo de aplicación la entidad tenga la obligación de abonar a la persona contratada por la prestación de su servicio, incluida las indemnizaciones por finalización de contrato.

#### **Quinto. Procedimiento.**

El procedimiento de concesión de las subvenciones objeto de convocatoria se realizará en régimen de concurrencia competitiva, y estará informado por los principios de publicidad, transparencia, objetividad e igualdad y no discriminación.

Se declara la aplicación al procedimiento de concesión de subvención de la tramitación de urgencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

#### **Sexto. Solicitudes.**

1. Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia elaborado para cada modalidad que figura como Anexo II de esta Resolución, irán dirigidas al o a la Directora/a General del Servicio Regional de Empleo y Formación y se presentarán a través de medios electrónicos.

La presentación de la solicitud por medios electrónicos se realizará a través del formulario que está disponible en el apartado "Presentación de solicitud de inicio", denominado "Empleo Público Local" ubicado en la guía de procedimientos y servicios (n.º de procedimiento 1638) accesible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la página <https://sede.carm.es>), y se deberá incluir como anexo a dicho formulario de solicitud, el modelo de solicitud (Anexo. Solicitud Programa EPL/ESAL) que deberá ser firmado electrónicamente, previa su cumplimentación e impresión en formato pdf.

Solo en el caso de indisponibilidad de la sede electrónica de la CARM en el último día de presentación de solicitudes, se sugiere el uso del Registro Electrónico disponible en el Punto de Acceso General del Estado (<http://administracion.gob.es/>), en el enlace <https://rec.redsara.es/>, indicando que la documentación entregada debe ser remitida a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Servicio Regional de Empleo y Formación).



La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida que se aportará en formato electrónico. Los documentos requeridos deberán ser digitalizados en formato PDF, con firma electrónica, en su caso, así como una declaración responsable de la autenticidad de los mismos. El tamaño máximo admitido, tanto de cada archivo como del total de los mismos será el previsto por la sede electrónica.

En todo caso, para la presentación por medios electrónicos, deberá disponer de firma electrónica de la forma prevista en el artículo 10 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 28.7 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

Con la solicitud se acompañará una declaración responsable del solicitante en el que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención. Además, salvo oposición expresa, se presumirá que existe autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación para que éste pueda acceder a los datos personales obrantes en las bases de datos de las distintas administraciones u organismos públicos, con el fin de comprobar el cumplimiento tanto de los citados requisitos, como de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el caso de oposición expresa para acceder a los datos personales, deberán acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos.

Si alguna entidad presentase su solicitud presencialmente, se le requerirá al interesado para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 68.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

2. Tanto para el número máximo de solicitudes como el importe máximo a solicitar se estará a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo siete de la resolución de convocatoria.

3. La unidad administrativa instructora podrá requerir cualquier otra documentación actualizada o adicional a la prevista en el Anexo I de la Resolución de convocatoria, si la considerara necesaria para la resolución del expediente.

4. Subsanación. De acuerdo con lo previsto en el artículo 17.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la CARM cuando la solicitud presentada no reúna los requisitos exigidos en la orden de bases y en esta convocatoria, la unidad administrativa requerirá al solicitante para que en el cinco de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que deberá ser dictada en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La aportación de documentación a través de medios electrónicos, una vez presentada la solicitud (subsanación o aportación de documentación), se realizará a través del "Formulario para actos de trámite en un expediente ya iniciado", disponible a través del número de procedimiento correspondiente (1638) o



directamente en la sede electrónica de la CARM (<https://sede.carm.es>) en el apartado "Solicitudes genéricas y de trámite ya iniciado", en el que se hará referencia al número de expedientes asignado, si ya se tiene conocimiento del mismo, o en su caso, el número de registro de la solicitud inicial.

**Séptimo.- Plazo.**

El plazo para la presentación será de diez días a contar a partir del día siguiente a la publicación del extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Región de Murcia

Murcia, 24 de octubre de 2019.—El Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación, Aurelio Morales Cortés.

## II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### 3. ANUNCIOS

Junta Electoral de Zona de Mula

**6687 Constitución definitiva de la Junta Electoral de Zona de Mula.**

Doña María Encarnación Sánchez Melgarejo, Secretaria de la Junta Electoral de Zona de Mula, por medio del presente hace saber:

Que en el día de la fecha ha quedado constituida definitivamente la Junta Electoral de Zona de Mula, formada por los siguientes miembros:

Presidente: Don Juan Miguel Ruiz Hernández, Magistrado del Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción n.º 6 de Molina de Segura.

Vocales judiciales: D.ª Dolores García Navarro, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Molina de Segura, y D.ª Marta Florenciano Lajusticia, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 3 de Molina de Segura.

Vocales no judiciales: D. Andrés Rojo Cubero y D.ª Dolores Candel Cabrera.

Secretaria: D.ª María Encarnación Sánchez Melgarejo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción n.º 1, Decano de Mula.

Mula, 28 de octubre de 2019.—La Secretaria de la Junta Electoral.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

**6688 Ejecución de títulos judiciales 52/2019.**

NIG: 30016 44 4 2018 0001799

Modelo: N28150

Ejecución de títulos judiciales 52/2019

Procedimiento origen: Despido objetivo individual 597/2018

Sobre despido

Demandante: Esther García Sánchez

Abogado: Carlos Monge Cervantes

Demandados: Clínica Dental Polígono Cartagena, S.L., Fogasa

Abogado: Letrado de Fogasa

Don Antonio Solano Barreto, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena,

Hago saber: Que en el procedimiento ejecución de títulos judiciales 52/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Esther García Sánchez contra la empresa Clínica Dental Polígono Cartagena, S.L., Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Acuerdo:**

a) Declarar al ejecutado Clínica Dental Polígono Cartagena, S.L. en situación de insolvencia total por importe de 12.291,13 euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, sin perjuicio de reaperturar la ejecución, si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

c) Procédase a su inscripción en el registro correspondiente.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 LJS. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en la



cuenta n.º 3139-0000-64-0052-19 en el Santander debiendo indicar en el campo concepto, "recurso" seguida del código "31 Social-Revisión de resoluciones Letrado de la Administración de Justicia". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "31 Social-Revisión de resoluciones Letrado de la Administración de Justicia". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Clínica Dental Polígono Cartagena, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Cartagena, 17 de octubre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

**6689 Procedimiento ordinario 334/2019.**

NIG: 30016 44 4 2019 0001013

Modelo: 074100

PO procedimiento ordinario 334/2019

Sobre: Ordinario

Demandante: Esteban Valenti Rosique Saura

Abogado: Antonio Aznar Fernández

Demandado/s: Fogasa, Newport Internacional Logistic S.L., Auditores y Contables S.L.P, Newport United S.L.

Abogado: Letrado de Fogasa, Herminio Antonio Duarte Molina

Don Antonio Solano Barreto, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Esteban Valenti Rosique Saura contra Fogasa, Newport Internacional Logistic S.L., Auditores y Contables S.L.P. y Newport United S.L., en reclamación por ordinario, registrado con el n.º procedimiento ordinario 334/2019 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Newport United S.L., y a su Administrador Único Francisco Raja Gálvez, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 7/11/2019 a las 11:50 horas, en C/ Carlos III, n.º 41-43, bajo, 30201, Cartagena, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Newport United S.L. y a su Administrador Único Francisco Raja Gálvez, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Cartagena, 17 de octubre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Dos de Cartagena

**6690 Procedimiento ordinario 393/2019.**

NIG: 30016 44 4 2019 0001188

Modelo: 074100

PO. Procedimiento ordinario 393/2019

Procedimiento origen:

Sobre ordinario

Demandante: Don Lucio José Cumplido Ros

Abogado: Pedro Ros Alcaraz

Demandados: Representante legal Fermín Guerrero Faura en representación de Administración Concursal de Prevagar, S.L., Vapregar, S.L., Presgar Carthago, S.L., Fondo de Garantía Salarial, Prevagar, S.L.

Abogado/a: Fermín Guerrero Faura, Letrado/a de Fogasa.

Don Antonio Solano Barreto, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Cartagena.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de don Lucio José Cumplido Ros contra representante legal Fermín Guerrero Faura en representación de Administración Concursal de Prevagar, S.L., Vapregar, S.L., Presgar Carthago, S.L., Fondo de Garantía Salarial y Prevagar, S.L., en reclamación por ordinario, registrado con el n.º procedimiento ordinario 393/2019 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Vapregar, S.L., Presgar Carthago, S.L. y Prevagar S.L., en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 05/12/2019 a las 12:20 horas, en C/ Carlos III, N.º 41-43, Bajo, 30201, Cartagena para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.



Y para que sirva de citación a las empresas demandadas Vapregar, S.L., Presgar Carthago, S.L. y Prevagar, S.L., se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Cartagena, 17 de octubre de 2019.—El Letrado de la Administración de Justicia.



### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento de Murcia  
Primera Instancia número Cuatro de Murcia

**6691 Juicio verbal 413/2017.**

Doña María del Mar Garcerán Donate, Letrada de la Administración de Justicia del Servicio Común de Ordenación del Procedimiento Juzgado Primera Instancia número Cuatro

Hago saber: Que en el presente procedimiento ha recaído la siguiente:

**Sentencia**

La Sra. Ana Bermejo Pérez, Magistrada Juez del Juzgado de Primera Instancia numero Cuatro de Murcia, y su Partido, habiendo visto los presentes autos de juicio verbal núm. 413/17 seguidos ante este Juzgado, entre partes, de una como demandante el Consorcio de Compensación de Seguros representado y dirigido por el Abogado del Estado sustituto y de otra como demandada José Antonio Rodríguez Fernández, declarado en rebeldía, que versa sobre reclamación de cantidad.

**Fallo**

Que estimando la demanda formulada por la representación procesal del Consorcio de Compensación de Seguros contra José Antonio Rodríguez Fernández, declarado en rebeldía, debo condenar y condeno a la parte demandada a que abone a la parte actora la cantidad de cuatro mil ciento cincuenta y dos euros con cinco céntimos (4.152,05 €), más los intereses legales de dicha cantidad desde la fecha de presentación de la demanda hasta el completo pago de la deuda, así como las costas causadas en esta instancia.

Esta sentencia no es firme, y contra la misma cabe recurso de apelación que deberá ser interpuesto en el plazo de veinte días desde la notificación de la presente resolución, a través de escrito presentado en este Juzgado en la forma prevista en el artículo 458 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, para su conocimiento y fallo por la Audiencia Provincial de Murcia. Para la interposición de dicho recurso es necesario la constitución de depósito por importe de 50 € en la cuenta de depósitos y consignaciones del Juzgado (3087-0000-04-413/17) de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional decimoquinta de la LOPJ, lo que deberá ser acreditado a la presentación del recurso.

Modo de impugnación: recurso de apelación, que se interpondrá ante el Tribunal que haya dictado la resolución que se impugne dentro del plazo de veinte días contados desde el día siguiente de la notificación de aquélla.

Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos, sin que en ningún caso proceda actuar en sentido contrario a lo resuelto (artículo 456.2 L.E.C.)

Conforme a la D.A. Decimoquinta de la L.O.P.J., para la admisión del recurso se deberá acreditar haber constituido, en la cuenta de depósitos y consignaciones de este órgano, un depósito de 50 euros, salvo que el recurrente sea: beneficiario de justicia gratuita, el Ministerio Fiscal, el Estado, Comunidad Autónoma, entidad local u organismo autónomo dependiente.

El depósito deberá constituirlo ingresando la citada cantidad en el Banco de Santander S.A. en la cuenta de este expediente 4938 indicando, en el campo "concepto" la indicación "Recurso" seguida del código "02 Civil-Apelación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir, tras la cuenta referida, separados por un espacio la indicación "recurso" seguida del código "02 Civil-Apelación"

En el caso de que deba realizar otros pagos en la misma cuenta, deberá verificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando, en este caso, en el campo observaciones la fecha de la resolución recurrida con el formato dd/mm/aaaa.

Así por esta mi sentencia lo pronuncio, mando y firmo.—La Magistrada/Juez,

Que en virtud de lo acordado en los autos de referencia, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la L.E.C. por el presente se notifica a José Antonio Rodríguez Fernández.

En Murcia, a 18 de septiembre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Dos de Murcia

**6692 Despido/ceses en general 448/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0003988

Modelo: N28150

DSP despido/ceses en general 448/2019

Sobre: Despido

Demandante: Rachid El Moussari

Abogado: Juan Ali Martínez Pérez

Demandado/s: Agrupación Hortofrutícola Lucas S.L. O.P.F.H. n.º 1084, Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Ana María Ortiz Gervasi, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 448/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Rachid El Moussari contra la empresa Agrupación Hortofrutícola Lucas S.L. O.P.F.H. n.º 1084 y Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**"Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 16/1/2020 a las 10.15 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/ la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 16/1/2020 a las 10:25 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 002 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Se requiere a la parte actora mediante la notificación de la presente que, no acompañándose a la demanda certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, deberá de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, y/o para que en el caso de no haberse celebrado

dicho acto de conciliación deberá presentarse una vez se celebre el mismo, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

Al otosí Digo Primero, Interrogatorio, del legal representante de la mercantil demanda, cítese al mismo en legal forma a través de la notificación de la presente resolución, con el expreso apercibimiento de tenerlo por confeso para el caso de incomparecencia, conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otosí Digo Segundo, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otosí Digo Primero, Documental, requerir a la mercantil demandada a través de su representante legal para que aporte con la suficiente antelación al juicio la documental solicitada en el mismo, conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requírase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Respecto de lo solicitado en el otosí digo mas documental de la demanda, paso a dar cuenta a S.S.<sup>a</sup> para que resuelva lo que proceda al tratarse de la admisión de un medio de prueba.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

- Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia"

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Agrupación Hortofrutícola Lucas S.L. O.P.F.H. n.º 1084, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

**6693 Procedimiento ordinario 120/2019.**

Equipo/usuario: PNM

NIG: 30030 44 4 2019 0000919

Modelo: N28150

Po Procedimiento ordinario 120/2019

Sobre Ordinario

Demandante: Raquel Fuentes Bastida

Abogado: José López Pérez

Demandado/s: Serviáreas 2000 SLU, Fondo de Garantía Salarial, Alsa Grupo, S.L., Alsa Grupo Intercontinental, S.L., Gestión y Explotación de Restaurantes S.L.

Abogado/a:, Letrado de Fogasa.

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento. Procedimiento ordinario 120/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.ª Raquel Fuentes Bastida contra la empresa Serviáreas 2000 SLU, Fondo de Garantía Salarial, Alsa Grupo, S.L, Alsa Grupo Intercontinental, S.L., Gestión y Explotación de Restaurantes S.L., sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 20/04/2020 a las 10:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 20/4/2020 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 7, para la celebración del acto de juicio ante el/la Magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del Legal Representante de la demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto,

hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona concedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de concedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS, y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de documentos a la demandada, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí dice primero de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Se ha presentado escrito por Raquel Fuentes Bastida, parte actora en el presente procedimiento, solicitando ampliación de la demanda.

Visto el contenido del mismo, acuerdo tener por ampliada la demanda contra Alsa Grupo S.L, Alsa Grupo Intercontinental S.L., y Gestión y Explotación de Restaurantes S.L, y en su consecuencia, cítese a las partes el día 20/04/2020 a las 10:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 20/4/2020 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 7, para la celebración del acto de juicio ante el/la Magistrado/a.



Hágase entrega a la demandada Alsa Grupo SL, Alsa Grupo Intercontinental SL, y Gestión y Explotación de Restaurantes S.L, contra la que se ha ampliado la demanda, de copia de la demanda presentada y del resto de documentos, advirtiéndolo a las partes lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 LJS.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Serviáreas 2000 SLU, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, a 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

**6694 Procedimiento ordinario 759/2018.**

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 759/2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Fondo de Garantía Salarial contra Pedro Negroles Contreras, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**“Acuerdo:**

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 2/3/2020 a las 10:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 2/3/2020 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 007, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí digo, interrogatorio del legal representante de la mercantil demandada, conforme al art. 90.3 LJS y sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS), cítese en legal forma y a tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS”

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Pedro Negroles Contreras, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

#### **6695 Despido/ceses en general 420/2019.**

Equipo/usuario: PNM

NIG: 30030 44 4 2019 0003674

Modelo: N28150

DSP despido/ceses en general 420/2019

Sobre Despido

Demandante/s: Gines Hernández Zapata, Juan Hernández Zapata

Abogado: Álvaro Vicente Bañón Pérez.

Demandado/s: Francisco Gallego Sánchez SL, Fondo de Garantía Salarial

Abogado/a: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 420/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Gines Hernández Zapata, Juan Hernández Zapata contra la empresa Francisco Gallego Sánchez SL, Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 22/4/2020 a las 9:30 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 22/4/2020 a las 9:40 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 7 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS, y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el Segundo Otrosí Digo de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Francisco Gallego Sánchez SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, a 17 de octubre de 2019.—La Letrado de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Siete de Murcia

#### **6696 Despido objetivo individual 431/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0003782

Modelo: N28150

DOI. Despido objetivo individual 431/2019

Procedimiento origen: /

Sobre despido

Demandante: Doña Laura de Pedro Marcos

Abogada: María Teresa Mercader Candel

Demandados: Fagar Servicios 97, SL, Fondo Garantía Salarial Fogasa

Abogado/a:, Letrado/a de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 431 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de doña Laura de Pedro Marcos contra la empresa Fagar Servicios, 97 SL, Fondo Garantía Salarial Fogasa, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 22/04/2020 a las 09:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 22/04/2020 a las 10:00 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 007 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Se requiere a la parte actora mediante la notificación de la presente que, no acompañándose a la demanda certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, deberá de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, y/o para que en el caso de no haberse celebrado dicho acto de conciliación deberá presentarse una vez se celebre el mismo, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado.

Al otrosí del interrogatorio del Legal Representante de la mercantil demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Fagar Servicios 97, SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Murcia, 17 de octubre de 2017.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Ocho de Murcia

**6697 Procedimiento ordinario 185/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0001518

Modelo: N81291

PO. Procedimiento ordinario 185 /2019

Procedimiento origen: /

Sobre ordinario

Demandante: Don José Luis Bernal Albendin

Abogado: Rafael Francisco Ivañez Poveda

Demandados: Eticacia, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado/a:, Letrado/a de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia,

Hago saber:

Que en el procedimiento procedimiento ordinario 185/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de don José Luis Bernal Albendin contra Eticacia, S.L. sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 16/10/2020 a las 09:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 16/10/2020 a las 10:00 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del Legal Representante de la mercantil demandada, cítesele conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase

declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de abogado/a o graduado social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí dogo III Documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el Órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos





de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Eticacia, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Murcia, 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Ocho de Murcia

**6698 Despido objetivo individual 351/2019.**

Equipo/usuario: APL

NIG: 30030 44 4 2019 0003065

Modelo: N81291

DOI Despido Objetivo Individual 351/2019

Procedimiento Origen: /

Sobre Despido

Demandante: Adela Nicolás Pérez

Graduado Social: Miguel Ángel Torres Villaseca

Demandado: Joaquín Lorente y Asociados S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 351/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de doña Adela Nicolás Pérez contra Joaquín Lorente y Asociados S.L., Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 8/5/2020 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/ la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 8/5/2020 a las 10:10 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del Legal Representante de la mercantil demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer

podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí digo II, c) Documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Joaquín Lorente y Asociados S.L. en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Ocho de Murcia

**6699 Despido/ceses en general 492/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0004297

Modelo: N81291

DSP despido/ceses en general 492/2019

Sobre: Despido

Demandante: Eva María Alzaraz Calzado

Abogado: Rosen Zdravkov Zdravkov

Demandado/s: Mec Host Group Murcia S.L., Fondo Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 492/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Eva María Alzaraz Calzado contra Mec Host Group Murcia S.L., Fondo Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 2-10-2020 a las 10:05 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el mismo día 2/10/2020 a las 10:20 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.
- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la mercantil demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en

no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase al demandado para que aporte los documentos solicitados en el apartado 1) Documental del primer otrosí digo de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin,

surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a, Mec Host Group Murcia S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Ocho de Murcia

**6700 Despido/ceses en general 731/2018.**

NIG: 30030 44 4 2018 0011224

Modelo: N81291

Despido/ceses en general 731/2018

Sobre despido

Demandantes: Francisco Menárguez Robles, José Antonio Navarro Franco, Juan Antonio López Sánchez, José Antonio Sánchez Díaz, Santiago Ros Pino

Abogado: Roberto Arturo García Moreno, Roberto Arturo García Moreno, Roberto Arturo García Moreno, Roberto Arturo García Moreno, Roberto Arturo García Moreno

Demandados: Sofasol Tapizados, S.L., García y Cámara Asesores, S.L., Fondo de Garantía Salarial, Administración Concursal de la Empresa Sofasol Tapizados, S.L.

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 731/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Francisco Menárguez Robles, José Antonio Navarro Franco, Juan Antonio López Sánchez, José Antonio Sánchez Díaz, Santiago Ros Pino contra Sofasol Tapizados, S.L., García y Cámara Asesores, S.L., Fondo de Garantía Salarial, Administración Concursal de la empresa Sofasol Tapizados, S.L. sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

#### **Diligencia de ordenación**

Letrada de la Administración de Justicia Sra. doña María del Carmen Rey Vera  
En Murcia, a dos de octubre de dos mil diecinueve.

El anterior escrito, con número 31560, presentado por el Letrado sustituto del Abogado del Estado, en representación del Fogasa, comunicando a este Servicio que la empresa demandada Sofasol Tapizados, S.L. ha sido declarada en concurso de acreedores, autos 141/19 del Juzgado de lo Mercantil número Uno de Murcia, solicitando se emplace a la Administración Concursal nombrada, incorpórese a los autos de su razón y de su contenido dése traslado a las partes a los efectos oportunos.

Conforme a lo interesado por el Letrado del Fogasa, acuerdo tener por ampliada la demanda frente a la Administración Concursal de la empresa codemandada Sofasol Tapizados, S.L. Hágase entrega a la misma, contra la que se ha ampliado la demanda, de copia de ésta y del resto de documentos, advirtiéndole a las partes de lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 de la LJS, habiéndose designado como administración concursal a la sociedad Miota & Alonso Asociados, S.L., entendiéndose con la misma las sucesivas diligencias y notificaciones.



Estando señalado el acto de juicio para el próximo día 04/10/19, no mediando el plazo necesario de diez días para poder citar a la administración concursal, se acuerda la suspensión del citado acto y se convoca a las partes nuevamente para su celebración el día 11/12/2020, a las 10:30 horas en la Sala de Vistas n.º 8 y el acto de conciliación a las 10:20 horas, en la Sala n.º 1.

Respecto al interrogatorio del legal representante de las empresas demandadas, a la vista de lo solicitado, conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS), cíteseles en legal forma con la notificación de la presente resolución y hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o a través de persona con poder suficiente y, en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, con apercibimiento de que en caso de no comparecer podrán considerarse reconocidos como ciertos en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas.

Sirva esta resolución de cédula de citación a las partes, con los mismos apercibimientos y advertencias que en la resolución inicial.

Dése traslado a las empresas demandadas por correo ordinario con acuse de recibo, junto con la notificación de la presente resolución, de copia de la demanda y documental acompañada y del decreto de admisión, al no constar aceptada por las mismas la notificación que se les efectuó por sede electrónica del citado decreto de admisión.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Sofasol Tapizados, S.L., García y Cámara Asesores, S.L., en ignorado paradero, expido el presente para su inserción en el Boletín Oficial de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 17 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

**6701 Procedimiento ordinario 651/2019.**

Equipo/usuario: ATR

NIG: 30030 44 4 2019 0005857

Modelo: N28150

Po Procedimiento ordinario 651/2019

Sobre Ordinario

Demandante: Antonio Teruel García

Abogado: Santiago Alejo Morales

Demandado/s: Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad, S.L.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento. Procedimiento ordinario 651/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D. Antonio Teruel García contra la empresa La Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad, SL, sobre Ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 8/1/2020 a las 10:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 1, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 8/1/2020 a las 10:10 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 8, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS, y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de la empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Prosegur Soluciones Integrales de Seguridad, SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, a 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

**6702 Procedimiento ordinario 664/2019.**

Equipo/usuario: ATR

NIG: 30030 44 4 2019 0005958

Modelo: N28150

PO Procedimiento ordinario 664/2019

Procedimiento Origen:

Sobre Ordinario

Demandante: Iván Pérez Calatayud

Abogada: María Teresa Ponce Jiménez

Demandados: Fyreco Autoparts, SL, Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María Del Carmen Ortiz Garrido, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 664/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Iván Pérez Calatayud contra la empresa Fyreco Autoparts, SL, y Fondo de Garantía Salarial, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 08/01/2020 a las 10:35 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 8/1/2020 a las 10:50 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.
- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiendo igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, cítesele conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a

tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de la empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán

válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

El Letrado de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Fyreco Autoparts, SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

#### **6703 Despido/ceses en general 653/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0005876

Modelo: N28150

DSP despido/ceses en general 653/2019

Sobre: Despido

Demandante: Irene Lafuente Ruiz

Abogada: María García Sánchez

Demandado/s: Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 653/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Irene Lafuente Ruiz contra la empresa Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

#### **Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 08/01/2020 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 8/1/2020 a las 11:10 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, cítesele conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a

tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí testifical, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y para admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). Cítese al/los testigo/s para que comparezca/n dicho día y hora bajo las advertencias legales oportunas, con indicación a la parte actora que los gastos que origine su comparecencia será a su cargo.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el primer otrosí digo documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Dada la alegación de vulneración de los derechos fundamentales, cítese al Ministerio Fiscal como parte.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de la empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.



Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Cobra Instalaciones y Servicios, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

**6704 Despido/ceses en general 635/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0005723

Modelo: N28150

DSP. Despido/ceses en general 635/2019

Procedimiento origen:

Sobre despido

Demandante: Don Luis Lajarín Mena

Abogado: José Tárraga Poveda

Demandados: Fogasa, Fogasa, Hortalizas de Europa, SL

Abogado/a: Letrado/a de Fogasa,

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 635/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Luis Lajarín Mena contra la empresa Hortalizas de Europa, SL, y Fogasa sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 08/01/2020 a las 11:10 horas en Av .Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/ la Letrado/a de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 08/01/2020 a las 11:20 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no

comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí primero digo c) documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Cítese al Fondo de Garantía Salarial en los términos del artículo 23 de la LJS.

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de la empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Hortalizas de Europa, SL, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

**6705 Despido/ceses en general 642/2019.**

NIG: 30030 44 4 2019 0005792

Modelo: N28150

Despido/ceses en general 642/2019

Sobre despido

Demandante: José Antonio Nicolás Villar

Abogado: Alfonso Hernández Quereda

Demandados: Desguaces y Grúas París, S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nuevede Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 642/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Antonio Nicolás Villar contra la empresa Desguaces y Grúas París, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

**Parte dispositiva**

**Acuerdo:**

- Admitir a trámite la demanda presentada y en consecuencia:
- Citar a las partes para que comparezcan el día 08/01/2020 a las 10:45 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001, para la celebración del acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, una vez intentada, y en caso de no alcanzarse la avenencia, el día 8/1/2020 a las 11:00 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008, para la celebración del acto de juicio ante el/la magistrado/a.

- Se advierte a la parte demandante, que en caso de no comparecer al señalamiento sin alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación y juicio, se le tendrá por desistida de su demanda; advirtiéndole igualmente a la parte demandada que su incomparecencia a los referidos actos no impedirá su celebración, continuando éstos sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del legal representante de la demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele

la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS. y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, ha lugar a lo solicitado conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí dice documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Recábase información de situación de la empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de la mercantil demandada mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Desguaces y Grúas París, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 15 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

### III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Nueve de Murcia

**6706 Seguridad social 356/2019.**

Equipo/usuario: FFM

NIG: 30030 44 4 2019 0003147

Modelo: 074100

SSS Seguridad Social 356/2019

Procedimiento Origen: /

Sobre Seguridad Social

Demandante: Ibermutua

Abogado: José Carlos Victoria Ros

Demandados: Milagros Marcilla Campos, Servicio Murciano de Salud, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social

Abogado: Letrado de la Comunidad, Letrado de la Seguridad Social, Letrado de la Tesorería de la Seguridad Social

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia.

Hago saber: Que por resolución dictada en el día de la fecha, en el proceso seguido a instancia de Ibermutua contra Milagros Marcilla Campos, Servicio Murciano de Salud, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, en reclamación por seguridad social, registrado con el nº seguridad social 356/2019 se ha acordado, en cumplimiento de lo que dispone el artículo 59 de la LJS, citar a Ibermutua, Milagros Marcilla Campos, Servicio Murciano de Salud, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, en ignorado paradero, a fin de que comparezca el día 18/11/2019 a las 10:40 horas, en AV. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008, para la celebración de los actos de conciliación y en su caso juicio, pudiendo comparecer personalmente o mediante persona legalmente apoderada, y que deberá acudir con todos los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que dichos actos no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En caso de que pretenda comparecer al acto del juicio asistido de abogado o representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador, pondrá esta circunstancia en conocimiento del juzgado o tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por graduado social colegiado, o representado por procurador,





designar abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del turno de oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de abogado, procurador o graduado social colegiado.

Y para que sirva de citación a Ibermutua, Milagros Marcilla Campos, Servicio Murciano de Salud, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, se expide la presente cédula para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y colocación en el tablón de anuncios.

En Murcia, 25 de octubre de 2019.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Blanca

### 6707 Anuncio de aprobación definitiva de modificación n.º 5 del PG 2019.

En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de fecha 26 de septiembre de 2019, por aplicación del superávit mediante modificación presupuestaria n.º 5/2019, bajo la modalidad de suplemento de crédito n.º 1/2019, que se hace público por aplicaciones presupuestarias.

#### Presupuesto de gastos

##### Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modificaciones de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
231	619	Otras Inver.	77.998,00	19.499,48	97.497,48
337	619	Otras Inver.	161.671,00	11.473,68	173.144,68
		<b>TOTAL</b>		30.973,16	

#### Financiación

Aplicación: económica			Descripción	Euros
Cap.	Art.	Conc.		
8	87	87010	RTGG	30.973,16
			<b>TOTAL INGRESOS</b>	30.973,16

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Blanca, 18 de octubre de 2019.—El Alcalde, Pedro Luis Molina Cano.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Blanca

### 6708 Anuncio de aprobación definitiva de modificación n.º 6 del PG 2019.

En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de fecha 26 de septiembre de 2019, por transferencias de crédito entre aplicaciones de distinta área de gasto mediante modificación presupuestaria n.º 6/2019, bajo la modalidad de suplemento de crédito n.º 2/2019, que se hace público por aplicaciones presupuestarias.

#### Presupuesto de gastos

##### Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modificación de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
231	619	Otras Inver.	97.497,48	9.782,53	107.280,01
337	619	Otras Inver.	173.144,68	6.347,14	179.491,82
340	60900	Césped	156.048,48	38.228,00	194.276,48
151	60901	Proyectos	10.000,00	12.000,00	22.000,00
338	22607	Festejos P.	90.000,00	39.000,00	129.000,00
931	22708	Serv. Recaud.	50.000,00	40.000,00	90.000,00
338	22608	Estación y B.º	20.000,00	17.000,00	37.000,00
340	48902	Otras Transf.	11.000,00	4.300,00	15.300,00
TOTAL				166.657,67	

##### Bajas o Anulaciones

Aplicación		Descripción	Créditos iniciales	Modificación de crédito	Créditos finales
Progr.	Económica				
500	929	Fondo Conting.	65.000,00	65.000,00	0,00
132	12109	R. Básicas	293.379,65	53.000,00	240.379,65
132	12103	R. Complem.	352.858,03	27.000,00	325.858,03
931	12103	R. Complem.	104.363,89	21.657,67	82.706,22
TOTAL				166.657,67	

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Blanca, 18 de octubre de 2019.—El Alcalde, Pedro Luis Molina Cano.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

### **6709 Anuncio de sometimiento a información pública de la documentación integrante del avance del Plan Especial de Protección del Sitio Histórico de Monteagudo-Cabezo de Torres. Expediente 5/17.**

La Junta de Gobierno del Excmo. Ayuntamiento de Murcia, en sesión celebrada el día 26 de julio de 2019, adoptó el siguiente acuerdo:

**Primero:** Someter al trámite de información pública previsto en el artículo 160.1 de la Ley 13/2015 de Ordenación Territorial y Urbanística de la Región de Murcia por el plazo de dos meses, el Avance del Plan Especial de Protección del Sitio Histórico de Monteagudo-Cabezo de Torres, que tiene como cuádruple objeto el recogido en el Resultando segundo, mediante anuncios que se publicarán en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Murcia, para la presentación de sugerencias y exposición al público del documento inicial estratégico necesario para iniciar el trámite ambiental.

**Segundo:** Solicitar al órgano ambiental competente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, junto con la documentación exigida por la legislación sectorial, el inicio de la evaluación ambiental estratégica ordinaria acompañando la documentación constitutiva del Avance y el documento inicial estratégico, conforme al artículo 18 de la Ley 21/2013 de Evaluación Ambiental.

**Tercero:** Suspender el otorgamiento de licencias de parcelación de terrenos, edificación y demolición en el ámbito delimitado del Plan Especial, suspensión que se levantará transcurrido un año.

**Cuarto:** Dar traslado del presente acuerdo al Servicio Administrativo de Disciplina Urbanística para su conocimiento y efectos, así como para su notificación a los peticionarios de licencias solicitadas con anterioridad a la publicación de la suspensión de la interrupción del procedimiento de otorgamiento según el artículo 153.5 de la Ley 13/2015 de Ordenación Territorial y Urbanística de la Región de Murcia.

**Quinto:** Dar traslado del presente acuerdo a la Dirección General de Ordenación del Territorio, Arquitectura y Vivienda de la CARM, a efectos informativos, y remitir un ejemplar de la documentación constitutiva del Avance, de acuerdo con el artículo 160 de la LOTURM.

**Sexto:** Dar traslado del presente acuerdo y remitir un ejemplar de la documentación constitutiva del Avance a la Dirección General de Bienes Culturales de la CARM y a la Confederación Hidrográfica del Segura, para que emitan informe de acuerdo con la legislación sectorial correspondiente."

De conformidad con los arts. 155, 160 y 165 (que remite al anterior) de la Ley 13/2015, de 30 de marzo, de ordenación territorial y urbanística de la Región de Murcia, dicho trámite de información pública señalado, por plazo de dos meses, para la presentación de sugerencias, empezará a contar desde el día siguiente al de aparición del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Región de



Murcia y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Murcia (Tablón de Anuncios) [www.murcia.es](http://www.murcia.es), durante el cual, las personas interesadas podrán examinarlo en dicha dirección y en el Edificio Municipal de Servicios Abenarabi (Información Urbanística), sito en Avda. Abenarabi 1/A, Murcia.

Murcia, 10 de octubre de 2019.—El Alcalde, P.D. el Jefe del Servicio Administrativo de Planeamiento, María Dolores Martínez Gimeno.

## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Totana

### 6710 Aprobación definitiva del Presupuesto General del ejercicio 2019 y plantilla de personal.

El Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria de fecha 26 de septiembre de 2019, ha aprobado definitivamente el Presupuesto General del ejercicio 2019. De conformidad con lo dispuesto en el art. 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, el estado de consolidación del Presupuesto definitivamente aprobado se inserta, resumido por capítulos, conforme al siguiente detalle:

INGRESOS	AYUNTAMIENTO	CEDETO	PROINVITOSA	AJUSTES	CONSOLIDACIÓN
CAP. I	7.561.822,27	0,00	0,00	0,00	7.561.822,27
CAP. II	119.466,37	0,00	0,00	0,00	119.466,37
CAP. III	6.855.019,89	74.000,00	1.237.884,92	-27.878,39	8.139.026,42
CAP. IV	10.085.543,96	134.000,00	1.000,00	0,00	10.220.543,96
CAP. V	100.585,27	0,00	0,00	0,00	100.585,27
OP. CORR.	24.722.437,76	208.000,00	1.238.884,92	-27.878,39	26.141.444,29
CAP. VI	750,00	298.000,00	0,00	-298.000,00	750,00
CAP. VII	26.819,20	0,00	0,00	0,00	26.818,20
OP.CAPITAL	27.568,20	298.000,00	0,00	-298.000,00	27.568,20
TOTAL OP.NO FINANCIERAS	24.750.005,96	506.000,00	1.238.884,92	-325.878,39	26.169.012,49
CAP.VIII	1,00	237.663,17	806.720,90	0,00	1.044.385,07
CAP. IX	5.058.865,39	0,00	0,00	0,00	5.058.865,39
OP. FINAC	5.058.866,39	237.663,17	806.720,90	0,00	6.103.250,46
TOTAL INGRESOS	29.808.872,35	743.663,17	2.045.605,82	-325.878,39	32.272.262,95

GASTOS	AYUNTAMIENTO	CEDETO	PROINVITOSA	AJUSTES	CONSOLIDACIÓN
CAP. I	9.467.095,05	414.000,00	87.983,42	0,00	9.969.078,47
CAP. II	11.273.158,40	55.000,00	1.000.530,51	-325.878,39	12.002.810,52
CAP. III	1.715.000,00	1.000,00	2.757,63	0,00	1.718.757,63
CAP. IV	974.160,13	0,00	0,00	0,00	974.160,13
CAP.V.	300.000,00	0,00	0,00	0,00	300.000,00
OP. CORR.	23.729.413,58	470.000,00	1.091.271,56	-325.878,39	24.964.806,75
CAP. VI	1.809.457,77	4.000,00	1.000,00	0,00	1.814.457,77
CAP. VII	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OP.CAPITAL	1.809.457,77	4.000,00	1.000,00	0,00	1.814.457,77
TOTAL OP.NO FINANCIERAS	25.538.871,35	474.000,00	1.092.271,56	-325.878,39	26.779.264,52
CAP. VIII	1,00	188.199,16	817.378,80	0,00	1.005.578,96
CAP. IX	3.870.000,00	81.464,01	135.955,46	0,00	4.087.419,47
TOTAL OP.FINANCIERAS	3.870.001,00	269.663,17	953.334,26	0,00	5.092.998,43
TOTAL GASTOS	29.408.872,35	743.663,17	2.045.605,82	-325.878,39	31.872.262,95

**PLANTILLA PERSONAL EJERCICIO 2019****• FUNCIONARIOS DE CARRERA 2.019**

<i>Nº PLAZA S</i>	<i>TIPO</i>	<i>DENOMINACION PLAZA</i>	<i>GRUPO</i>	<i>ESCALA</i>	<i>SUB- ESCALA</i>	<i>CLASE</i>	<i>SITUACION</i>
1	F	SECRETARIO	A1	H N	S	S	V
1	F	INTERVENTOR	A1	H N	I N	S	V
1	F	TESORERO	A1	H N	I N	S	V
1	F	ARQUITECTO	A1	A E	T	TS	C
1	F	ASESOR JURIDICO	A1	A E	T	TS	C
1	F	LDO. CIENCIAS COMUNICACIÓN	A1	A E	T	TS	C
1	F	PSICOLOGO	A1	A E	T	TS	C
2	F	TECNICO DE ADMON. GENERAL	A1	A G	T	S	V
	F	TECNICO DE ADMON. GENERAL	A1	A G	T	S	C
1	F	TECNICO RECURSOS HUMANOS	A1	A E	T	TS	V
1	F	TECNICO SUPERIOR INFORMATICO	A1	A E	T	TS	C
1	F	VETERINARIO	A1	A E	T	TS	C
1	F	TECNICO MEDIO DESARROLLO LOCAL	A2	A E	T	TM	C
1	F	ARCHIVERO	A2	A E	T	TM	C
2	F	ARQUITECTO TECNICO	A2	A E	T	TM	C
	F	ARQUITECTO TECNICO	A2	A E	T	TM	C
1	F	DIRECTOR ACADEMIA DE MUSICA	A2	A E	S E	CE	C
1	F	EDUCADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
1	F	GRADUADO SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
1	F	INGENIERO TECNICO AGRICOLA	A2	A E	T	TM	C
2	F	INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL	A2	A E	T	TM	C
2	F	INGENIERO TECNICO OBRAS PUBLICAS	A2	A E	T	TM	C
	F	INGENIERO TECNICO OBRAS PUBLICAS	A2	A E	T	TM	C
1	F	OFICIAL POLICIA LOCAL	A2	A E	S E	PL	C
10	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
	F	PROFESOR EDUCACION INFANTIL	A2	A E	T	TM	C
1	F	SARGENTO POLICIA LOCAL	A2	A E	S E	PL	C
1	F	TECNICO MEDIO EDUCACION Y CULTURA	A2	A E	T	TM	C



<i>Nº PLAZAS</i>	<i>TIPO</i>	<i>DENOMINACION PLAZA</i>	<i>GRUPO</i>	<i>ESCALA</i>	<i>SUB- ESCALA</i>	<i>CLASE</i>	<i>SITUACION</i>
1	F	TECNICO MEDIO GESTION ADTVA. Y S.A.C.	A2	A E	T	TM	C
1	F	TECNICO PARTICIPACION CIUDADANA	A2	A E	T	TM	C
6	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	C
	F	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	V
8	F	ADMINISTRATIVO	C1	A G	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	AG	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	AG	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	AG	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	A G	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	A G	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	A G	A D	AD	C
	F	ADMINISTRATIVO	C1	A G	A D	AD	C
42	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C







<i>Nº PLAZA S</i>	<i>TIPO</i>	<i>DENOMINACION PLAZA</i>	<i>GRUPO</i>	<i>ESCALA</i>	<i>SUB- ESCALA</i>	<i>CLASE</i>	<i>SITUACION</i>
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	V
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	AGENTE POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
4	F	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	C1	A E	S E	CE	C
	F	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	C1	A E	S E	CE	C
	F	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	C1	A E	S E	CE	C
	F	ANIMADOR SOCIO-CULTURAL	C1	A E	S E	CE	C
9	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	V
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	V
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C



<i>Nº PLAZA S</i>	<i>TIPO</i>	<i>DENOMINACION PLAZA</i>	<i>GRUPO</i>	<i>ESCALA</i>	<i>SUB- ESCALA</i>	<i>CLASE</i>	<i>SITUACION</i>
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
	F	CABO POLICIA LOCAL	C1	A E	S E	PL	C
3	F	DELINEANTE	C1	A E	T	TA	C
	F	DELINEANTE	C1	A E	T	TA	C
	F	DELINEANTE	C1	A E	T	TA	C
1	F	EDUCADOR INFANTIL	C1	A E	S E	CE	C
1	F	ELECTRICISTA	C1	A E	S E	PO	C
1	F	TECNICO DEPORTIVO	C1	A E	S E	CE	C
10	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C
1	F	AUXILIAR BIBLIOTECA	C2	A E	S E	CE	C
2	F	AUXILIAR DE CLINICA	C2	A E	S E	CE	C
	F	AUXILIAR DE CLINICA	C2	A E	S E	CE	C
1	F	AUXILIAR LUDOTECA	C2	A E	S E	CE	C
1	F	ESPECIALISTA OFICIOS VARIOS	C2	A E	S E	PO	C
1	F	ORDENANZA	E	A G	S B	SUB	C



## FUNCIONARIOS INTERINOS

Nº PLAZAS	TIPO	DENOMINACIÓN PLAZA	GRUPO	ESCALA	SUB-ESCALA	CLASE	SITUACION
1	FI	ASESOR JURIDICO	A1	AG	T	S	C
1	FI	TECNICO ADMINISTRACION GENERAL	A1	A G	T	S	C
1	FI	TECNICO ADMINISTRACION GENERAL	A1	A G	T	S	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TECNICO MEDIO PREVENCIÓN DROGODEPENDENCIA	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TECNICO MEDIO ATENCIÓN Y REHABILITACION EN SALUD MENTAL	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TECNICO MEDIO ATENCIÓN Y REHABILITACION EN SALUD MENTAL	A2	A E	T	TM	V
1	FI	ARQUITECTO TECNICO	A2	A E	T	TM	C
1	F	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	C2	A G	A U	AUX	C

**FUNCIONARIOS INTERINOS POR PROGRAMAS OBJETO DE SUBVENCIONADOS**

Nº PLAZAS	TIPO	DENOMINACION PLAZA	GRUPO	ESCALA	SUB-ESCALA	CLASE	SITUACION
1	FI	PSICOLOGO - SUBVENCION	A1	A E	T	TS	V
1	FI	PSICOLOGO - SUBVENCION CAVI	A1	A E	T	TS	V
1	FI	ASESOR JURIDICO- SUBVENCION CAVI	A1	AG	T	S	V
1	FI	FISIOTERAPEUTA - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	LOGOPEDA - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	LOGOPEDA - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TECNICO MEDIO DE EMPLEO- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	EDUCADOR SOCIAL- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	FISIOTERAPEUTA- SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL- SUBVENCION CAVI	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	EDUCADORA SOCIAL - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	TRABAJADOR SOCIAL - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	ENFERMERA - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V
1	FI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO- SUBVENCION	C2	AG	AIX	AIX	V
1	FI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO- SUBVENCION	C2	AG	AIX	AIX	V
1	FI	AUXILIAR CLINICA - SUBVENCION	C2	A E	S E	CE	C
1	FI	TERAPEUTA OCUPACIONAL - SUBVENCION	A2	A E	T	TM	V

FI.- funcionario interino

**PERSONAL LABORAL FIJO:**

Denominación Plaza	Nº Plazas
Maestro Obras	1

**PERSONAL LABORAL INDEFINIDO NO FIJO:**

Denominación Plaza	Nº Plazas
ADMINISTRATIVO	2
AGENTE DE DESARROLLO	1
ARQUITECTO TECNICO	1
AUX ADMINISTRATIVO	12
AUX DE CLINICA	1
AUX. ASIS. AYUDA DOMICILIO	2
AUXILIAR DE COORDINACION	1
CONSERJE	3
DIRECTOR AULA LIBRE ACCESO	1
ESPECIALISTA EN OFICIOS VARIOS	2
INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL	1
LIMPIADORA	2
MONITOR-SOCORRISTA	1
OFICIAL 1ª AGUA POTABLE	2
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	2
OFICIAL 1ª FONTANERO	1
OFICIAL 1ª JARDINERO	1
OFICIAL 2ª AGUA POTABLE	2
OFICIAL 2ª MANTENIMIENTO	1
OFICIAL 3ª	3
OFICIAL 3ª AGUA POTABLE	3
OFICIAL OFICIOS VARIOS	9
PEON	2
PEON MANTENIMIENTO	5
PEON OFIC VARIOS	1
TECNICO DEPORTIVO	2
TECNICO MEDIO AMBIENTE	1

**LABORAL TEMPORAL:**

Denominación Plaza	Nº Plazas
AGENTE DE DESARROLLO	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO PL0031	1
CONSERJE PL0031	1
MONITOR	4
MONITOR CERAMICA	1
MONITOR TALLER PLASTICA Y CERA	1
PEON ESPECIALISTA	2
PEON MANTENIMIENTO	1
RECEPCIONISTA PL0048	1
TEC.MEDIO EMPRESARIALES PL0031	1
TECNICO DEPORTIVO	1
TECNICO MEDIO EMPLEO	1

Totana, 24 de octubre de 2019.—El Alcalde, Juan José Cánovas Cánovas.

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Colegio Provincial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de  
Administración Local

### **6711 Convocatoria a Asamblea Anual Ordinaria.**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28.1. de los Estatutos del Colegio Oficial, se convoca a los señores colegiados residentes en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para que concurran a la Asamblea anual ordinaria que ha de tener lugar en el Hotel 7 Coronas de Murcia sito en Paseo de Garay, 5, 30003, Murcia, el día 15 de noviembre próximo, a las 12:00 horas en primera convocatoria y a las 12:30 horas en segunda convocatoria, para despachar los asuntos que figuran en el siguiente orden del día:

- 1.º – Aprobación, si procede, de las actas de las sesiones anteriores.
  - 2.º – Aprobación, si procede, de las Memorias de Secretaría e Intervención.
  - 3.º – Aprobación, si procede, de la liquidación del presupuesto 2018.
  - 4.º – Aprobación, si procede, del Presupuesto para 2020.
  - 5.º – Aprobación, si procede, de los Estatutos del Colegio de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración Local con Habilitación Nacional.
  - 6.º – Congreso Nacional Cosital 2020.
  - 7.º – Propositiones y otros asuntos de interés.
  - 8.º – Ruegos y preguntas.
- Murcia, 22 de octubre de 2019.—La Presidenta, Maravillas I. Abadía Jover.

## V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes "Cañadas de San Pedro", Murcia

### **6712 Convocatoria a Junta General Extraordinaria.**

#### **Convocatoria**

En virtud de lo dispuesto en los Estatutos, le convoco a la Junta General Extraordinaria a celebrar el próximo día 16 de noviembre de 2019 (sábado), a las 10,30 horas de la mañana en primera convocatoria y a las 11,00 horas en segunda convocatoria, en Locales Comunidad de Regantes, Avda. Región de Murcia, 6 - Cañadas de San Pedro (Murcia), de acuerdo con el siguiente:

#### **Orden del día:**

1. Solicitar a la C.H.S., la reposición de los caudales que se minoraron por cambio de acuífero.
2. Exposición y aprobación, si procede de la inclusión de parcelas que, por error, quedaron fuera del perímetro de la Comunidad (en el Expediente APM-29/2013 CHS).
3. Petición del comunero Juan Antonio Castro Galián, de permuta de 0,43 hectáreas.
4. Ruegos y preguntas.

Dada la importancia de los temas a tratar le ruego su asistencia.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para saludarle.

Murcia, a 15 de octubre de 2019.—El Presidente, Ramón Navarro Gómez.