



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

2. Autoridades y Personal

Consejería de Educación y Cultura

- 3090 Resolución de 8 de junio de 2020 de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 0458/2019, seguido ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de doña Marta Bleda Quílez, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición planteado frente a la Orden de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de 31 de julio de 2019, de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes, por la que se declaran aprobadas las listas de aspirantes seleccionados de los procedimientos selectivos convocados para el ingreso en el cuerpo de maestros, convocado por Orden de 15 de febrero de 2019. 13285

3. Otras disposiciones

Consejería de Educación y Cultura

Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia

- 3091 Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia por la que se establecen crédito y plazos para el Circuito Profesional de Artes Escénicas y Música de la Región de Murcia para el ejercicio 2021. 13286

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

- 3092 Orden 19 de junio de 2020, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio ambiente por la que se acuerda la prórroga de la Orden de 5 de mayo de 2020 por la que se dictan las medidas urgentes en relación con la quema de podas agrícolas durante el estado de alarma por COVID-19. 13288

- 3093 Orden de 23 de junio de 2020, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. 13291

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

- 3094 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 colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, S.A.U. 13318

- 3095 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 colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, S.A. 13368

- 3096 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 colectivo del sector aserrío, fabricación envases y paletas de madera. 13394

- 3097 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 colectivo de la empresa Eurogrúas Valeriano, SLU. 13413

BORM

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

- 3098 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 colectivo de la empresa FALCK, SCI, S.A. 13449
- 3099 Resolución ordenando la publicación del convenio colectivo de la empresa Aguas de Lorca, SA. 13477

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

- 3100 Orden de 19 de junio de 2020 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de subvenciones para el Fomento del Empleo Autónomo. 13509
- 3101 Orden de 19 de junio de 2020 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral. 13532

4. Anuncios**Consejería de Empresa, Industria y Portavocía**

- 3102 Anuncio de información pública relativa a la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, de instalación eléctrica de generación solar fotovoltaica denominada "Planta solar fotovoltaica Cervantina 1 MWp" en el término municipal de Fuente Álamo. 13540

II. Administración General del Estado**2. Direcciones Provinciales de Ministerios****Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Segura**

- 3103 Información pública de expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas por modificación de características de un aprovechamiento inscrito en el Registro de Aguas. 13542
- 3104 Expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas. Expte. CPH-13/2019. 13543

III. Administración de Justicia**Primera Instancia e Instrucción número Cinco de Molina de Segura**

- 3105 Procedimiento ordinario 102/2019. 13544

De lo Social número Ocho de Murcia

- 3106 Procedimiento ordinario 713/2018. 13545
- 3107 Procedimiento ordinario 329/2019. 13547
- 3108 Despido/ceses en general 332/2018. 13548
- 3109 Despido/ceses en general 770/2018. 13550
- 3110 Procedimiento ordinario 836/2017. 13552

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

- 3111 Procedimiento ordinario 197/2018. 13554

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

3112 Seguridad Social 609/2013. 13555

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

3113 Procedimiento ordinario 701/2019. 13557

3114 Seguridad Social 293/2019. 13559

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

3115 Procedimiento ordinario 43/2020. 13560

3116 Seguridad Social 807/2018. 13563

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

3117 Procedimiento ordinario 751/2019. 13565

3118 Seguridad Social 742/2019. 13567

3119 Despido/ceses en general 787/2019. 13569

3120 Despido/ceses en general 634/2019. 13571

Primera Instancia e Instrucción número Cinco de San Javier

3121 Juicio verbal 485/2019. 13573

De lo Social número Uno de Jaén

3122 Despido/ceses en general 85/2019. 13575

IV. Administración Local**Alguazas**

3123 Exposición pública del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de 2020 (IVTM). 13576

3124 Exposición pública del padrón de la tasa por ocupación de la vía pública en el mercado semanal. Primer trimestre de 2020. 13577

3125 Exposición pública del padrón de la tasa de vados 2020. 13578

Cartagena

3126 Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Cartagena. 13579

Molina de Segura

3127 Bases específicas reguladoras de la convocatoria de subvenciones para la realización de programas y actividades festivas en pedanías y urbanizaciones. Ejercicio 2020. 13637

Murcia

3128 Aprobación definitiva del proyecto de urbanización de la Unidad de Actuación I del Polígono PU-SA1 de Santo Ángel (Gestión-concertación: 022GDU15). 13641

V. Otras Disposiciones y Anuncios**Comunidad de Regantes Lebor, en constitución, Totana**

3129 Convocatoria para la constitución de Comunidad de Regantes. 13642

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación y Cultura

3090 Resolución de 8 de junio de 2020 de la Dirección General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, por la que se acuerda el emplazamiento de los interesados en el procedimiento ordinario n.º 0458/2019, seguido ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, a instancia de doña Marta Bleda Quílez, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición planteado frente a la Orden de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes de 31 de julio de 2019, de la Consejería de Educación, Juventud y Deportes, por la que se declaran aprobadas las listas de aspirantes seleccionados de los procedimientos selectivos convocados para el ingreso en el cuerpo de maestros, convocado por Orden de 15 de febrero de 2019.

Ante la Sala 1 de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, se tramita el Procedimiento Ordinario n.º 0458/2019, iniciado a instancia de D.ª Marta Bleda Quílez, contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición formulado contra la Resolución de 31 de julio de 2019 de la Consejería de Educación, juventud y Deportes por la que se aprueba la lista de aspirantes seleccionados de los procedimientos selectivos para ingreso en el cuerpo de maestros convocado por Orden de 15 de febrero de 2019.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, esta Dirección General,

Resuelve:

Emplazar a los interesados en el citado procedimiento para que puedan comparecer y personarse en el plazo de nueve días ante dicho órgano jurisdiccional, en legal forma, mediante Procurador con poder al efecto, y con firma de abogado; caso de personarse fuera del indicado plazo, se les tendrá por parte sin que por ello deba retrotraerse ni interrumpirse el curso del procedimiento, y si no se personaren oportunamente continuará el procedimiento por sus trámites, sin que haya lugar a practicarles notificación de clase alguna.

Murcia, 8 de junio de 2020.—El Director General de Planificación Educativa y Recursos Humanos, Víctor Javier Marín Navarro.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación y Cultura

Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia

3091 Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia por la que se establecen crédito y plazos para el Circuito Profesional de Artes Escénicas y Música de la Región de Murcia para el ejercicio 2021.

Tras la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de la Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (BORM n.º 99 de fecha 2/5/2019) modificada por la Resolución de 12 de febrero de 2020 (BORM n.º 40 de fecha 18/2/2020), creando el Circuito Profesional de Artes Escénicas y Música de la Región de Murcia, se hace necesario establecer el crédito disponible para el ejercicio 2021, así como los plazos de presentación de solicitudes.

El artículo 9 de la citada Resolución establece que el plazo de adhesión para espacios escénicos es del 1 al 30 de abril de cada año; asimismo, el artículo 12 establece que el plazo de solicitudes para profesionales de la Región de Murcia es del 1 al 20 de mayo de cada año.

Teniendo en cuenta que el Real Decreto Ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, (modificado por el Real Decreto 465/2020 de 17 de marzo), ha mantenido suspendidos los plazos administrativos hasta el 1 de junio de 2020, debe establecerse un nuevo plazo de solicitudes para facilitar los trámites que requiere este procedimiento.

En virtud de lo expuesto y de conformidad con las atribuciones que, en calidad de Director General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia atribuye la ley 14/2012 de 27 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de reordenación del sector público regional,

Resuelvo:

Artículo 1.- Crédito disponible.

El crédito disponible para el Circuito Profesional de Artes Escénicas y Música de la Región de Murcia para el ejercicio 2021 será de cuatrocientos mil euros (400.000,00 €.)

Artículo 2.- Plazos de presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes de los municipios para adherirse al Circuito cuya programación se desarrolle en el ejercicio 2021, se ajustarán a lo que indican los artículos del 6 al 9 de la Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (BORM n.º 99 de fecha 2/5/2019) modificada por la Resolución de 12 de febrero de 2020 (BORM n.º 40 de fecha 18/02/2020) y habrán de presentarse en el plazo de 10 días a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

2. Las solicitudes de los profesionales de la Región de Murcia para participar en el Circuito correspondiente al año 2021, se ajustarán a lo que indican los artículos del 10 al 12 de la Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (BORM n.º 99 de fecha 2/5/2019) modificada por la Resolución de 12 de febrero de 2020 (BORM n.º 40 de fecha 18/2/2020) y habrán de presentarse en el plazo de 10 días a partir del día siguiente a la publicación de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

3. Los profesionales de otras comunidades autónomas o países solo deberán remitir la documentación exigida en el art. 11.3 de la Resolución de la Dirección General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia (BORM n.º 99 de fecha 2/5/2019) modificada por la Resolución de 12 de febrero de 2020 (BORM n.º 40 de fecha 18/02/2020) una vez haya sido programado un espectáculo en un espacio escénico adherido al Circuito y le haya sido requerida la misma por el Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia.

Artículo 3.- Procedimiento de presentación de solicitudes y documentación.

Toda la información requerida se encuentra disponible en el procedimiento "3088" del "Registro y Guía de Procedimientos y Servicios", en www.carm.es, desde el que también podrá acceder a los anexos correspondientes.

A través de este procedimiento deberá remitirse cualquier documentación relativa al Circuito.

Artículo 4.- Subsanación de documentación presentada.

1. Finalizado el plazo concedido para las solicitudes, el ICA publicará en su página web (www.icarm.es) el estado de las mismas y la documentación a subsanar en cada caso.

2. El plazo para subsanar las solicitudes presentadas será de 10 días, a contar desde el día siguiente a la publicación citada en el apartado anterior, indicándose que transcurrido el mismo se le tendrá por desistido, dictándose resolución en tal sentido conforme al artículo 45 y 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. Una vez transcurrido, en su caso, el plazo de subsanación, el ICA publicará el listado de espacios escénicos adheridos al Circuito y el catálogo de profesionales de la Región de Murcia para el ejercicio 2021.

4. Posteriormente se notificará a cada municipio el crédito disponible con cargo al Circuito para su programación.

Artículo 5.- Plazos de programación.

Los ayuntamientos de la Región de Murcia deberán remitir la hoja de programación (Anexo VI) en los plazos contenidos en la Resolución que la Dirección General del ICA publique a tal efecto.

Murcia, 17 de junio de 2020.—El Director General del Instituto de las Industrias Culturales y las Artes de la Región de Murcia, Juan Antonio Lorca Sánchez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

3092 Orden 19 de junio de 2020, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio ambiente por la que se acuerda la prórroga de la Orden de 5 de mayo de 2020 por la que se dictan las medidas urgentes en relación con la quema de podas agrícolas durante el estado de alarma por COVID-19.

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 a pandemia internacional. La rapidez en la difusión de la enfermedad a nivel nacional e internacional ha llevado a los estados miembros a adoptar medidas excepcionales en todos los ámbitos para hacer frente a la enfermedad. Las circunstancias extraordinarias que concurren constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud tanto por el muy elevado número de ciudadanos afectados como por el extraordinario riesgo para su salud.

Esta situación de alerta sanitaria extrema ha llevado al Gobierno de la nación a declarar el estado de alarma a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Se establecen medidas que limitan ampliamente la libre circulación de personas y, entre otras medidas, suspende la actividad educativa presencial, obligando a mantener a adultos y menores confinados en sus domicilios mientras dure dicha situación. No obstante, la escala de las medidas de confinamiento se va reduciendo paulatinamente y por sectores de población.

La constitución Española establece en su artículo 45 que todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo, encargando a los poderes públicos el deber de velar por la utilización racional de los recursos naturales, con el fin de proteger y mejorar la calidad de vida y defender y restaurar el medio ambiente, apoyándose en la solidaridad colectiva.

Ante estas circunstancias, la Fiscalía de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia ha recabado el auxilio de la Administración Autonómica y Local a los efectos de que, en sus ámbitos de actuación, adopten y extremen las medidas de prevención de la salud de las personas y el medio ambiente, principalmente en la situación actual de alarma, en relación con la práctica de quemas de restos de poda agrícola.

La Ley Orgánica 4/82, de 9 de junio, que regula el Estatuto de Autonomía de la CCAA de la Región de Murcia, en su artículo II, establece que "En el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca, corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en las siguientes materias: señalándose en el punto 1 Sanidad y en el punto 3 Medio ambiente.

Según la Ley de Bases de Régimen Local, 7/85, de 2 de abril, las entidades locales tienen competencias en materia de medio ambiente urbano, en particular, parques y jardines públicos, gestión de los residuos sólidos urbanos y protección contra la contaminación acústica, lumínica y atmosférica en las zonas urbanas.

El artículo 6 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, dispone que durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptare cada Administración conservará las competencias que le otorga la legislación vigente en la gestión ordinaria de sus servicios para adoptar las medidas que estime necesarias en el marco de las órdenes directas de la autoridad competente a los efectos del estado de alarma y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 4 y 5.

Por estos motivos se dictó la Orden de 5 de mayo de 2020 de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente por la que se dictan las medidas urgentes en relación con la quema de podas agrícolas durante el estado de alarma por COVID-19.

Próximo a finalizar el estado de alarma resulta necesario que las comunidades autónomas continúen con las medidas de precaución necesarias para coadyuvar a minimizar la incidencia del COVID-19, por lo que se entiende que dicha Orden debe ser prorrogada hasta el próximo 30 de septiembre.

De acuerdo con 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, modificado por el n.º 6/2020, de 5 de marzo, la Dirección General de Medio Ambiente, asume las competencias y funciones en materia de evaluación ambiental de planes y proyectos, planificación en materia de calidad ambiental, prevención y gestión en materia de residuos, suelos contaminados, vertidos al mar y calidad del aire, autorización ambiental integrada, autorización ambiental única, autorizaciones ambientales sectoriales en materia de residuos y suelos contaminados, de actividades potencialmente contaminadoras de la atmósfera, de vertidos de tierra al mar, vigilancia e inspección en estas materias, las de reconocimiento de la excelencia ambiental y de acceso a la información en materia de medio ambiente.

Por todo lo cual, vista la propuesta formulada por el Director General de Medio Ambiente de fecha 19 de junio de 2020,

Dispongo:

Primero.- Que se prorroguen los efectos de la Orden de 5 de mayo de 2020 de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, por la que se dictan las medidas urgentes en relación con la quema de podas agrícolas durante el estado de alarma por Covid-19, desde las 00.00 horas del día 21 de junio de 2020 hasta 00.00 horas del día 30 de septiembre de 2020.

Segundo.- Publicar la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, en la forma y a los efectos que determina el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



Tercero.- La presente Orden pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponer contra la misma recurso contencioso-administrativo ante la Jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente a la publicación de esta Orden, establecido en el art. 46.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (Ley 29/1998, de 13 de julio), o con carácter potestativo, y previo a su impugnación en vía contencioso-administrativa, podrá interponerse recurso de reposición ante el Consejero de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación, establecido en el art. 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que se ejercite cualquier otro que se estime oportuno.

Murcia, 19 de junio de 2020.—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

3093 Orden de 23 de junio de 2020, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dentro del régimen jurídico básico establecido en la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, relativo a la actividad cinegética, la presente Orden, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia, establece para la temporada cinegética 2020/2021, los períodos hábiles, las modalidades de caza, las zonas y las especies susceptibles de aprovechamiento cinegético, garantizando, asimismo, la conservación del patrimonio natural existente en nuestra Comunidad Autónoma, compatibilizando la gestión de nuestros recursos cinegéticos con la protección del hábitat de nuestra fauna silvestre.

Se aprobó la Orden de 13 de mayo de 2020, donde se incluían como novedades más importantes para la nueva temporada de caza: la restricción del descaste del conejo en los municipios donde la densidad es reducida, se reduce el cupo para los zorzales y las jornadas de caza y cupos para la codorniz común y la tórtola europea, no será necesaria la comunicación previa de los aguardos de jabalí, se reduce el cupo de la caza de la perdiz roja con reclamo si no se puede justificar una densidad adecuada, se modifican las fechas del descaste del conejo mediante cetrería, se reduce el cupo para la liebre, en algunos municipios donde existen importantes daños de conejo se prohíbe la caza del zorro en las zonas agrícolas, se regulan aquellos cotos que podrán cazar la tórtola europea, se facilita la caza de la urraca, se establece la posibilidad de la caza de la tórtola turca para prevenir perjuicios en los cultivos y el ganado y se amplía la limitación del uso de munición con plomo.

Por Resolución de 10 de junio de 2020 de la Dirección General de Medio Ambiente se formula Informe de Impacto Ambiental de la Evaluación de Repercusiones de la Orden sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (EIA20190008).

En dicha Resolución, se determina que la "Orden sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021" no tiene efectos adversos significativos sobre el medio ambiente, en los términos establecidos en el Informe-propuesta de impacto ambiental debiéndose incorporar en la autorización del proyecto, las medidas recogidas en el Anexo I, así como las medidas protectoras y correctoras recogidas en el documento ambiental aportado.

Es necesario por tanto modificar la Orden de 13 de mayo de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, para incorporar las medidas del Anexo I de la Resolución de 10 de junio de 2020, así como otras mejoras que se consideran necesarias.

En su virtud, a propuesta del titular del Órgano Directivo en materia de Caza, oído el Consejo Asesor Regional de Caza y Pesca Fluvial, y vistos los informes favorables técnicos de 10 y 12 de junio y jurídico de 22 de junio, en uso de las facultades que me otorga el artículo 25.4 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente Orden tiene como objeto regular, en el desarrollo y cumplimiento de la legislación vigente en materia cinegética, la práctica de la caza durante la temporada 2020/2021, en los cotos de caza autorizados en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, quedando prohibido el ejercicio de la caza en los terrenos no cinegéticos.

Artículo 2. Especies cazables.

Las especies que pueden ser objeto de aprovechamiento cinegético en el territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, clasificándose como especies de:

a) Caza menor: perdiz roja (*Alectoris rufa*), codorniz común (*Coturnix coturnix*), faisán vulgar (*Phasianus colchicus*), paloma torcaz (*Columba palumbus*), paloma bravía (*Columba livia*), tórtola europea (*Streptopelia turtur*), zorzal real (*Turdus pilaris*), zorzal común (*Turdus philomelos*), zorzal alirrojo (*Turdus iliacus*), zorzal charlo (*Turdus viscivorus*), estornino pinto (*Sturnus vulgaris*), zorro (*Vulpes vulpes*), conejo (*Oryctolagus cuniculus*), liebre ibérica (*Lepus granatensis*), urraca (*Pica pica*), y gaviota patiamarilla (*Larus michahellis*) excepto zona vedada.

Para la caza de la especie gaviota patiamarilla (*Larus michahellis*) se establece una zona vedada, delimitada en el plano adjunto, como Anexo III, a esta Orden, y fijándose como línea divisoria, entre la franja costera vedada y la zona cazable del interior, la siguiente: Partiendo de la intersección de la carretera Cartagena-Alicante (N-332) con el límite de la provincia de Murcia con Alicante, hasta San Pedro del Pinatar y San Javier, hasta enlazar con la carretera que une Torre Pacheco con los Alcázares. Continúa por dicha carretera hasta enlazar la circunvalación de la N-332 a su paso por Los Alcázares y sigue por la misma hasta El Algar. Del Algar a Cabo de Palos hasta el desvío indicativo de Portmán y desde esta última localidad y sobre la carretera paralela a la costa hasta Cartagena, e intersección con la línea de ferrocarril. Sobre la línea de ferrocarril hasta enlazar con la carretera La Palma a Cartagena pasando por San Antonio Abad para cambiar de dirección y volver paralela a la costa por la carretera que une Cartagena con El Puerto de Mazarrón. Desde El Puerto hasta Mazarrón donde enlaza con la carretera N-332 y sigue por ésta hasta el punto kilométrico 15. Carretera hacia Calnegre hasta las Casas de Bostán, camino de enlace con la carretera antigua de Águilas a Mazarrón que va paralela a la costa hasta llegar a Águilas, donde continúa por la línea de ferrocarril hasta su intersección con el límite con la provincia de Almería.

b) Caza mayor: jabalí (*Sus scrofa*), ciervo (*Cervus elaphus*), cabra montés (*Capra pyrenaica*), muflón (*Ovis musimon*), gamo (*Dama dama*), arruí (*Ammotragus lervia*) y corzo (*Capreolus capreolus*).

Artículo 3. Caza del arruí.

1. Se autoriza la caza de la especie exótica e invasora arruí incluida en el Real Decreto 630/2013, de 2 de agosto por el que se regula el Catálogo español de especies exóticas e invasoras, en las zonas delimitadas que figuran en el Anexo VI de la presente Orden, en base a la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, artículo 64 ter, para evitar que las especies catalogadas objeto de aprovechamiento cinegético, introducidas en el medio natural antes de la entrada en vigor de Ley 42/2007, se extiendan fuera de los límites de sus áreas de distribución anteriores a esa fecha, su gestión, control o posible erradicación se podrá realizar, en esas áreas, a través de la caza y en todas sus modalidades, incluidas las reguladas por las federaciones deportivas españolas de caza. La relación tipo de animal machos-hembras a abatir deberá ser 1:2 y en cualquier caso la población resultante tras abatimientos deberá ser inferior a 3 individuos por cada 100 hectáreas.

2. La Dirección General del Medio Natural, impulsará el control y posible erradicación del arruí fuera de las áreas de distribución que se indican en el Anexo VI, fundamentalmente en los espacios protegidos Red Natura 2000 y áreas pertenecientes a planes de recuperación de especies protegidas.

Artículo 4. Días, horas y períodos hábiles de caza.

Con carácter general, en los cotos de caza, de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se fijan como días y períodos hábiles de caza, los siguientes:

a) Caza menor: todos los días, desde el 12 de octubre de 2020 hasta el 6 de enero de 2021.

1. Durante el período general de caza menor se autoriza para la práctica cinegética el auxilio de dos perros por cazador, quedando prohibido el uso de perros de la raza galgo.

2. Con carácter extraordinario, se autorizan las siguientes modalidades de caza menor:

2.1. Descaste del conejo con arma de fuego, desde el 14 de junio hasta el 6 de septiembre de 2020, jueves, sábado, domingo y festivo, con un máximo de dos perros por cazador. No se autoriza en los municipios de Caravaca, Moratalla, Cehegín, Calasparra, Bullas y Jumilla, salvo que se justifique el control poblacional a través del plan de ordenación cinegética del coto, presentado por el titular cinegético del aprovechamiento.

En dicho periodo la caza será de aplicación excepcional en zonas de seguridad denominadas como aguas públicas, sus cauces y márgenes incluidas en cotos de caza autorizados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2.2. Puesto fijo de zorzal real, zorzal común, zorzal alirrojo, zorzal charlo, estornino pinto, urraca, gaviota patiamarilla (excepto zonas vedadas); y la paloma bravía, todos los días, desde el 7 de enero hasta el 31 de enero de 2021, ambos inclusive. El número máximo de piezas a cobrar por cazador y día para todos los zorzales se fija en 8 ejemplares, no existiendo restricciones para el resto de especies autorizadas.

2.3. Zorro con perros de madriguera: todos los días, desde el 12 de octubre de 2020 hasta el 6 de enero de 2021, ambos inclusive. En esta modalidad también se puede utilizar el arma de fuego.

2.4. Ojeos de perdiz roja: todos los días, desde el 12 de octubre de 2020 hasta el 6 de enero de 2021, ambos inclusive.

b) Caza mayor: según la modalidad (artículo 6 apartado 2).

Artículo 5. Media veda.

1. Se autoriza la caza durante el período hábil en la media veda, en los cotos de caza autorizados en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según lo siguiente:

a) Codorniz común y tórtola europea: para intentar recuperar sus poblaciones se reduce la caza de estas especies, en mano o al salto para la codorniz y en puestos o aguardos fijos para la tórtola europea. Solo se podrán cazar los domingos 23 y 30 de agosto de 2020. En los Montes de Utilidad Pública, solo se podrá cazar la tórtola europea el 30 de agosto.

b) Paloma torcaz, paloma bravía, urraca y gaviota patiamarilla excepto zona vedada: podrán cazarse estas especies en puestos o aguardos fijos, los jueves, sábados, domingos y festivos durante el periodo comprendido entre el 15 de agosto al 6 de septiembre de 2020, ambos inclusive.

2. Cupo: el número máximo de piezas a cobrar por cazador y día para la tórtola europea y codorniz se fija en 4 y para paloma torcaz en 10 ejemplares, no existiendo restricciones para el resto de especies autorizadas.

3. Regulación complementaria:

a) Los puestos o aguardos fijos no podrán establecerse a menos de 200 metros de embalses, balsas, estanques artificiales, cauces, nacimientos de agua naturales, siembras o plantaciones creadas al efecto y de cualquier elemento dispuesto para suplementar agua o comida.

b) Queda autorizado el uso de cimbeles artificiales o naturales de las especies autorizadas, siempre que no estén cegados o mutilados, quedando expresamente prohibido el uso de reproductores de sonido con grabaciones del canto de estas aves.

c) Los puestos se colocarán espaciados entre sí por una distancia mínima de 50 metros, quedando prohibido el tiro en dirección a los mismos, debiendo extremarse las medidas de seguridad.

d) Se prohíbe la caza a una distancia menor de 50 metros entre colindancias entre cotos de caza, como medida de seguridad a fin de evitar posibles accidentes.

e) Queda prohibida expresamente la modalidad de caza en mano o al salto a excepción de la practicada sobre la codorniz común.

f) No podrán portarse las armas de caza desenfundadas o dispuestas para su uso cuando se transite por el campo, hasta llegar al puesto o aguardo donde deberán ser desenfundadas, montadas y cargadas (se exceptiona de este requisito la caza de la codorniz común en las modalidades de caza en mano o al salto).

g) No se podrán cazar las palomas ni las tórtolas a menos de 1.000 metros de un palomar cuya localización esté debidamente señalizada ni palomas deportivas o mensajeras que ostenten las marcas reglamentarias.

h) En cuanto a los horarios, la caza de la tórtola europea, sólo se podrá desarrollar después del alba hasta las 11 horas y por la tarde desde las 17 horas hasta el ocaso.

Artículo 6. Regulación y modalidades específicas de caza mayor.

1. Queda autorizada, previa comunicación del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación (con los modelos que se pueden

descargar de la guía de procedimientos [https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=7302&IDTIPO=240&RASTRO=c\\$m40288](https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=7302&IDTIPO=240&RASTRO=c$m40288)), la caza de las siguientes especies:

a) Muflón, gamo, jabalí y arruí (dentro de las zonas del Anexo VI) en los terrenos cinegéticos que ostenten la condición jurídica de coto de caza mayor o de caza menor de más de 250 hectáreas que hubiesen abonado el complemento correspondiente de la matrícula anual.

b) Ciervo, cabra montés y corzo, en los terrenos cinegéticos que ostenten la condición jurídica de coto de caza mayor o de caza menor de más de 500 hectáreas que hubiesen abonado el complemento correspondiente de la matrícula anual. También se podrá autorizar la cabra montés y el ciervo en los cotos de menos de 500 hectáreas cuando existan daños en los cultivos agrícolas aledaños o cuando el Plan de Ordenación Cinegética lo permita en base a la densidad de animales existentes.

2. Se fijan las siguientes modalidades y períodos hábiles de caza:

a) En aguardo o espera nocturna (desde una hora antes del ocaso hasta orto) se podrá abatir jabalí para la prevención de daños y para frenar el riesgo de transmisión de la peste porcina africana cualquier día del año, y el zorro todos los días desde el 1 de mayo de 2020, hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive.

b) En las modalidades de gancho y batida se podrán abatir las siguientes especies: muflón, gamo, jabalí, corzo, arruí y zorro. Se denomina gancho, cuando hay menos de 20 puestos, y se bate la mancha con personas batidores auxiliados de perros de rastro o levantadores, o con un máximo de 4 rehalas de perros. Se denomina batida, cuando hay más de 20 puestos y se bate la mancha con rehalas (sin número máximo) y sus respectivos perreros. El período hábil son todos los días, desde el 6 de septiembre de 2020 hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive. En caso de riesgo sanitario, y previa solicitud a la que se acompañará informe veterinario justificativo, podrá autorizarse la batida de jabalíes durante todo el año, siempre que el órgano con competencias en fauna silvestre informe favorablemente.

c) En montería se podrán abatir: ciervo, muflón, gamo, jabalí, arruí y zorro. El período hábil son todos los días, desde el 6 de septiembre de 2020 hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive.

d) En rececho se podrán abatir las siguientes especies:

d1) Muflón, gamo, corzo, arruí y zorro mediante rececho, desde el 1 de mayo de 2020, hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive.

d2) Ciervo mediante rececho desde el 6 de septiembre de 2020 hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive.

d3) Cabra montés mediante rececho, desde el 12 de octubre de 2020 hasta el 14 de febrero de 2021, ambos inclusive.

3. Se autoriza el abatimiento de jabalí al salto en terrenos cinegéticos de aprovechamiento en los períodos y modalidades de caza menor con escopeta y cartuchos de bala. No estará permitido el uso de perros de presa.

4. Resulta obligatorio en los aguardos o esperas nocturnas (solo a la entrada y salida del lugar establecido para la caza), ganchos, batidas y monterías el uso del chaleco reflectante, de color amarillo.

5. Para recechos, ganchos, batidas o monterías, deberá presentarse comunicación previa, quedando su práctica cinegética junto a los aguardos condicionada al cumplimiento de lo estipulado en la Resolución del Órgano Directivo en materia de caza que será publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. La comunicación ira acompañada del pago de las tasas (excepto aguardos), el mapa de la mancha, fecha y horario de la jornada de caza con al menos veinte días de antelación o 7 días para los recechos. Las manchas propuestas serán posicionados sobre un mapa que se puede descargar de <http://sitmurcia.es/visor/> o de <https://idearm.imida.es/>. En el caso de los ganchos, batidas y monterías se informará del número de puestos, situación de las armadas, rehalas, y demás datos especificados en la Resolución reguladora de la modalidad cinegética. Se comunicará a la Oficina Comarcal de Agentes Medioambientales, con al menos 7 días de antelación, el cambio de fecha de la jornada de caza con indicación del motivo, para comprobar que la nueva fecha no interacciona con ninguna actividad de uso público autorizada. En el caso contrario, el titular cinegético será informado para que fije otra fecha.

6. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 138/2020, de 28 de enero, por el que se establece la normativa básica en materia de actuaciones sanitarias en especies cinegéticas que actúan como reservorio de la tuberculosis (complejo *Mycobacterium tuberculosis*), se autoriza el aporte de alimentación suplementaria para los aguardos de jabalí, en todos los terrenos cinegéticos, con las limitaciones establecidas en la Resolución reguladora de dicha modalidad.

7 Salvo autorización expresa, queda prohibida la celebración de monterías, batidas y ganchos, en un mismo coto o en cotos colindantes con un mínimo de cinco días de diferencia.

8. El Órgano Directivo en materia de caza podrá adoptar las medidas oportunas y adecuar las normas que pudieran establecerse sobre el número de permisos, períodos hábiles y cupos de reses a abatir, si el desarrollo de la campaña y la información que se obtenga así lo aconsejan para un mayor logro de los fines que se persiguen, pudiendo incluso llegar a suspender el ejercicio de la caza ya autorizada.

9. Se establece la siguiente valoración en la Región de Murcia a efectos de indemnización complementaria, por pieza de caza cobrada ilegalmente o incumpliendo las normas fijadas en el condicionado de la autorización expedida por Órgano Directivo en materia de caza, sin perjuicio de las indemnizaciones que, con carácter general, correspondan y estén establecidas legalmente:

- a) Cabra montés: macho 12.000 €, hembra 5.000 €
- b) Ciervo y corzo: macho 6.000 €, hembra 3.000 €
- c) Gamo, muflón, arrui y jabalí: 3.000 €
- d) Pieza de caza menor: 300 €

10. Las prescripciones técnicas con arreglo a las cuales deberán precintarse las piezas de caza mayor: cabra montés, ciervo, muflón, gamo, arrui y corzo, se determinan en la Resolución de la Dirección General de Desarrollo Rural y Forestal de fecha de 8 de junio de 2016 (BORM n.º 140 de 18 de junio de 2016).

11. Se exceptúan de estos calendarios la caza en la Reserva Regional de Caza de Sierra Espuña en la cual la caza se realizará conforme al calendario que prevea su plan técnico.

12. En los ganchos, batidas y monterías, el corte de los caminos durante el tiempo que dure la modalidad de caza tendrá que ser autorizado por el propietario de los mismos, lo que supondrá la desafectación temporal al uso público y por tanto su consideración como zonas de seguridad, permitiéndose la colocación de los puestos en los caminos siempre que estén posicionados en el mapa de las manchas y armadas, presentado junto a la comunicación previa.

13. Queda prohibida la celebración de ganchos, batidas y monterías los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto, época de nidificación y cría de otras especies, con las excepciones previstas en las normas específicas de esta Orden.

14. El titular autorizado dará la publicidad necesaria para evitar posibles daños a las personas, ganadería y bienes en las fincas en donde se celebren los aguardos, ganchos, batidas y monterías, así como en las colindantes. Deberán atenerse al cumplimiento estricto de las medidas de seguridad en evitación de accidentes.

15. La Subdirección General con competencias en caza, informará a la Subdirección General con competencias en Red Natura 2000 y fauna protegida de las comunicaciones previas que se recogen en el apartado 5, cuando dichas actividades se realicen en el ámbito de la Red Natura 2000 y en las áreas críticas de especies con plan de recuperación aprobado.

Artículo 7. Caza de la perdiz roja con reclamo macho.

1. En los cotos de caza, la práctica de la modalidad tradicional de caza de perdiz roja con reclamo macho, se realizará con las siguientes limitaciones:

2. Período hábil de caza:

a) Zona Alta: 17 de enero a 5 de marzo de 2021 (términos municipales de Moratalla, Caravaca, Jumilla, Yecla, Lorca Norte y Mula Oeste, según se especifica en Anexo V).

b) Zona Baja: 7 de enero a 23 de febrero de 2021 (resto de la Región)

3. No hay limitación de días hábiles dentro del período establecido para esta modalidad de caza.

4. Horario de caza: desde la salida a la puesta del sol tomando del almanaque las horas del orto y ocaso, quedando autorizado el tradicional puesto de alba o recanto.

5. Número máximo de ejemplares por cazador y día: 2 ejemplares. Se podrán cazar 4 ejemplares por cazador y día si queda justificado en el plan de ordenación cinegética del coto presentado por el titular cinegético del aprovechamiento.

6. Distancia mínima entre puestos ocupados en el momento de la acción de caza: no podrá ser inferior a 200 metros.

7. Colindancias.

a) Los puestos y el reclamo, para practicar esta modalidad de caza no podrán establecerse a menos de 100 metros de la linde cinegética más próxima, salvo acuerdo entre los titulares de los cotos de caza colindantes, arrendatarios o personas que ostente su representación.

b) En los términos municipales de Jumilla y Yecla se procede a ampliar a 250 metros la distancia de los puestos de reclamo a colindancias, salvo acuerdo entre los titulares de los cotos de caza colindantes.

c) Dicho acuerdo será formalizado por escrito, remitiendo original del mismo al Órgano Directivo en materia de caza y al Cuartel de la Guardia Civil de la zona.

d) La distancia máxima establecida entre el puesto y el reclamo no podrá exceder de 30 metros.

e) Queda prohibido posicionar el puesto a menos de 50 metros de zonas de suplementación artificial (comederos o puntos de agua artificial).

8. Se permite el entrenamiento del reclamo en los terrenos cinegéticos fuera de la época de caza cuando el portador del reclamo vaya sin arma de fuego, con la autorización del titular o arrendador cinegético y se realice fuera del radio de 100 metros de los puestos y de la linde cinegética más próxima.

9. Queda prohibida la captura en vivo de ejemplares de perdiz, salvo autorización expresa.

Artículo 8. Normas complementarias para otras modalidades de caza.

1. Caza de liebre con perros raza galgo:

a) El período hábil de caza para esta modalidad comprenderá, todos los días, desde el 12 de octubre de 2020 al 6 de enero de 2021, ambos inclusive. Los cazadores, para la práctica de esta modalidad cinegética, no podrán hacer uso de armas de fuego y sólo podrán auxiliarse, por licencia de caza, de tres perros galgos como máximo (uno de ellos joven de menos de 15 meses), debiendo ir acollarados, soltándose, a cada lance, sólo dos perros, quedando prohibido el empleo de otras razas. Asimismo, se prohíbe, la acción combinada de dos o más grupos de cazadores en la práctica de esta modalidad cinegética. La única especie cazable para esta modalidad será la liebre.

b) Se permite, fuera del período hábil, el entrenamiento de los perros galgos, siguiendo sin ir atados a vehículos a motor por caminos transitables, no asfaltados, dentro del perímetro del coto de caza, con la autorización del titular cinegético.

2. Caza a diente de conejo con perros raza podenco:

a) Esta modalidad sólo estará autorizada en aquellos acotados cinegéticos que la tengan contemplada en el Plan de Ordenación Cinegética. El período hábil de caza para esta modalidad comprenderá los jueves, sábado, domingo y festivo desde el 14 de junio hasta el 6 de septiembre de 2020, ambos inclusive, y jueves, sábado, domingo y festivo desde el 12 de octubre de 2020 hasta el 6 de enero de 2021, ambos inclusive.

b) Los cazadores, para la práctica de esta modalidad cinegética, no podrán hacer uso de armas de fuego y sólo podrán auxiliarse de hasta 6 perros de raza podenco por cazador u 8 por grupo de cazadores, para la persecución y captura de conejos.

3. Cetrería:

Dada la tradición de esta modalidad cinegética, así como su importancia para la seguridad del tráfico aéreo, el control de determinadas poblaciones animales, el mantenimiento de los equilibrios biológicos, su escasa incidencia en las poblaciones cinegéticas, y al tratarse de un procedimiento no masivo y selectivo, procede su autorización, bajo las siguientes condiciones:

a) Se requiere para la tenencia del ave contar con la autorización previa, cuya inscripción y registro ha de realizarse en el Órgano Directivo en materia de caza, de acuerdo con las condiciones que ésta fije.

b) Para la práctica de esta modalidad cinegética, el titular de la autorización de tenencia del ave estará en posesión de la licencia complementaria "Clase C1". Se advierte que dicha licencia será expedida tras acreditar la autorización de tenencia del ave.

c) Podrán cazarse las especies incluidas en la relación de especies cazables de caza menor de esta Orden, en las mismas condiciones establecidas para las modalidades de caza menor, durante el período hábil general fijado para la caza menor, y la media veda.

d) Por el cambio de pluma, el descaste del conejo se realizará mediante cetrería desde el 16 de agosto hasta el 11 de octubre de 2020, en los mismos lugares indicados en el artículo 4.

e) Durante el resto del año, en los cotos de caza, se podrán volar y entrenar las aves de cetrería sin límite de días hábiles con paloma bravía y perdiz roja anilladas para altanería y con conejo y liebre marcados para bajo vuelo, quedando prohibida la caza de otras especies silvestres, debiendo contar con la autorización por escrito del titular cinegético, arrendatario o personas que ostenten su representación.

f) Durante dichos periodos el cetrero se podrá auxiliar de hasta dos perros.

g) El entrenamiento de las aves de cetrería al señuelo se podrá practicar sin límite de época y terreno, con autorización, en su caso, del propietario o titular cinegético, arrendatario o personas que ostenten su representación, siempre y cuando no interfiera con otras actividades deportivas regladas.

4. Caza con arco:

Dada la demanda existente para la práctica de esta modalidad cinegética, tratándose de un procedimiento no masivo y selectivo, procede su autorización, bajo las siguientes condiciones:

1.ª Para la práctica de la caza con arco en los cotos de caza autorizados, será preciso disponer de licencia de caza tipo S y el resto de documentación especificada en el artículo 69 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia. Para la adquisición de los arcos, en base a la reglamentación de armas que clasifica los arcos en la 7.ª categoría, punto 5, es necesaria la tenencia de tarjeta deportiva en vigor, entendiéndose como la expedida por la Federación de Caza correspondiente, previa acreditación por dicha entidad de los conocimientos necesarios para la práctica de la caza con arco "acreditación de arquero cualificado (T2)."

2.ª Podrán cazarse las especies incluidas en la relación de especies cazables de caza menor y mayor de esta Orden, en las mismas condiciones establecidas para las modalidades de caza menor, durante el período hábil general fijado para la caza menor, incluida la caza en el período extraordinario de descaste de conejo y para las modalidades de caza mayor durante los periodos hábiles fijados para el aguardo a jabalí, rechecho de cabra montés, ciervo, muflón, gamo, corzo y arruí así como para monterías, ganchos y batidas.

3.ª Los arcos utilizados para la práctica de la caza habrán de tener las siguientes potencias mínimas:

a) Para especies de caza menor: arcos de potencia de 15,87 kg. o superior (35 libras o superior) a la apertura del arquero.

b) Para especies de caza mayor: arcos de potencia de 20,25 kg. (45 libras o superior) a la apertura del arquero.

4.ª Las flechas a emplear: podrán utilizarse astiles de madera, aluminio y carbono siempre que en su construcción actúen capas en distintas direcciones: circulares y verticales (carbono trenzado).

5.ª Las puntas utilizables deberán cumplir las características siguientes:

a) Para la caza menor pueden utilizarse puntas de impacto o entrenamiento que sean roscadas. Queda prohibida la utilización de puntas de hojas de corte.

b) Para la caza mayor únicamente se pueden utilizar puntas de corte.

c) Las puntas de hojas de corte no podrán tener menos de tres filos. El ancho mínimo de corte de la punta de caza deberá poder inscribirse en un círculo de, al menos, 22 milímetros de diámetro.

d) Para la caza de aves al vuelo las flechas de caza a utilizar deberán estar emplumadas obligatoriamente con plumas anchas del tipo "flu-flu", asimismo, las puntas serán las adecuadas para ese tipo de caza (puntas de aros que hacen la función de impacto y/o arrastre o puntas de goma (impacto) tipo Blunt o Bird).

e) Todas las flechas deberán llevar obligatoriamente marcado el DNI o NIE del cazador. Siendo éstas las únicas que portara y transportara el cazador.

6.ª Quedan prohibidas:

a) Las puntas que por su diseño en forma de arpón puedan impedir su extracción.

b) Las puntas de entrenamiento de tiro al blanco, "field" o "bullet" (excepto en caza menor).

c) Las puntas explosivas o que contengan sustancias paralizantes o venenosas.

d) Portar flechas con puntas de hojas de corte montadas. Excepto en la ejecución de recechos para caza mayor.

Artículo 9. Medidas de protección de determinadas especies y de la caza en general.

1. Queda prohibida la caza de las especies no relacionadas en esta Orden.

2. Quedan prohibidas, con las excepciones previstas en el artículo 52 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia, la tenencia, utilización y comercialización de todos los medios masivos o no selectivos para la captura o muerte de piezas de caza, así como de aquellos que puedan causar localmente la desaparición o turbar gravemente la tranquilidad de las poblaciones de una especie.

3. El Órgano Directivo en materia de caza podrá confiscar y destruir los medios prohibidos expuestos a la venta, de captura masivos o no selectivos, sin derecho a indemnización.

4. Queda prohibido cazar fuera del período comprendido entre una hora antes de la salida del sol y una hora después de la puesta. Esta prohibición queda sin efecto en aquellas modalidades de caza nocturna expresamente autorizadas.

5. Todas las distancias a las que se refiere la presente Orden se medirán sobre plano (distancia horizontal o reducida).

6. Ante la regresión que está sufriendo la liebre, se establece un cupo para todas las modalidades de caza de un máximo de 1 ejemplar por cazador y jornada de caza.

7. En los municipios de Abanilla, Abarán, Albudeite, Blanca, Campos del Río, Fortuna, Molina de Segura, Mula, Totana, Ulea, Villanueva del Río Segura y Yecla, así como cualquier otro que entre en la Comarca de Emergencia Cinegética Temporal por daños de conejo, queda prohibida la caza del zorro en cualquier modalidad en las zonas agrícolas de regadío.

8. Para proteger la cría de la perdiz roja y otras especies que crían en el suelo, no se podrán utilizar perros en ninguna modalidad de caza o entrenamiento cuando por la fenología de las especies en cada coto se observen pollos que puedan ser predados, desde el 1 de abril hasta el 30 de junio. Las limitaciones se ampliarán para la Zona de Especial Protección para Aves ES0000268 "Saladares del Guadalentín":

a) Descaste de conejo: prohibida la caza de descaste de conejo desde el 14 de junio hasta el 31 de julio. Permitida su caza desde el 1 de agosto hasta el 6 de septiembre, sin el empleo de perros, en la zona indicada en el anexo VII.

b) Aguardos o esperas de jabalí: prohibida su caza desde el 1 de marzo hasta el 31 de julio. Área de aplicación: en la zona indicada en el anexo VII, excepto el cauce del Río Guadalentín, donde sí se podrá llevar a cabo. Los cazadores accederán a los puestos a pie y en la aproximación con vehículos, se deberán utilizar los caminos existentes, no pudiendo circular campo a través con ellos.

c) Aguardos o esperas de zorro. Prohibida su caza desde el 1 de mayo hasta el 31 de julio, en la zona indicada en el anexo VII.

d) Caza a diente de conejo con perros raza podenco. Prohibida su caza desde el 14 de junio hasta el 6 de septiembre, en la zona indicada en el anexo VII.

9. Los cotos que quieran cazar la tórtola europea tendrán que realizar un plan de gestión de la tórtola donde se indiquen las mejoras de hábitats, comida y agua realizadas y se establecerán el posicionamiento de los puestos. El plan se presentará antes del 31 de julio. El plan contempla censos y estimaciones de abundancia de las poblaciones de tórtola existentes en el coto y en las inmediaciones, fenología, desde que llegan a finales de marzo hasta que se marchan con estimación de poblaciones por semanas, fechas y lugares de las puestas y datos sobre reproducción. De la misma forma el Plan deberá dar información fehaciente sobre los sistemas de adjudicación de los puestos de caza en el caso de sacarlos a venta externa. A finales de septiembre se presentarán otro anexo al Plan con el resto de los datos de poblaciones y fenología observados, junto con el número de tórtolas abatidas, edad, y datos de las cacerías con el número de puestos y de cazadores.

10. En los cotos donde se quiera practicar la caza de la tórtola europea y existan más de 10 hectáreas de cultivos leñosos de cítricos, el plan de gestión de la tórtola, deberá de incluir una propuesta de prescripción de tratamientos fitosanitarios adecuada para una reducción del efecto negativo de las fumigaciones en la época de reproducción, firmado por técnico competente.

11. Hasta tanto se desarrolla reglamentariamente la Ley en lo relativo a métodos de captura de especies cinegéticas predatoras y asilvestradas, se podrá autorizar de forma excepcional la colocación de cajas trampa de cámaras de captura específicas para urraca.

12. Debido a la tendencia regresiva que está sufriendo la perdiz roja, se establece un cupo para todas las modalidades de caza excepto la caza con reclamo y la desarrollada en cotos intensivo de un máximo de 6 perdices por cazador y jornada de caza en los cotos situados en la Red Natura 2000 y en los Espacios Naturales Protegidos (Anexo VIII). Se podrá aumentar el cupo si el plan de ordenación cinegética justifica las existencias para el número de jornadas que se prevé realizar.

Artículo 10. Manipulación de animales capturados y/o abatidos, control sanitario de sus carnes y restos y comercio y transporte de las piezas de caza.

1. Los titulares cinegéticos, arrendatarios o personas que ostente su representación y los cazadores, cuando tengan conocimiento o presunción de la existencia de cualquier enfermedad que afecte a la caza o que sea sospechosa de epizootia o zoonosis incluida la gripe aviar, estarán obligados a comunicarlo al Órgano Directivo en materia de caza o, en su defecto, a las autoridades o agentes competentes en la materia. Para ello, comunicarán al Centro de Coordinación Forestal del Valle (CECOFOR) (teléfono de contacto 968177500 o mediante e-mail cecofor@carm.es), con un máximo de 48 horas, dicho hallazgo.

2. En caso de detectar animales que se encuentren afectados por sarna en aquellos cotos donde está autorizada su caza y durante el periodo ordinario de caza, el titular donde se abata a un animal enfermo, deberá avisar al CECOFOR para que un agente medioambiental junto con el veterinario, procedan a la toma de muestras y retirada de la cabeza del animal. Se le podrá devolver la cabeza debidamente precintada, una vez sea realizada la toma de muestra en el Centro de Recuperación de Fauna Silvestre El Valle, si así lo solicita a la Oficina Comarcal de Agentes Medioambientales. Este tipo de control, no afectará al cupo autorizado de dichos cotos.

3. Los perros y hurones utilizados para el ejercicio de la caza serán sometidos por sus propietarios a las inspecciones, vacunaciones y tratamientos que legalmente se determinen y deberán ir correctamente identificados y portar la documentación sanitaria preceptiva.

4. Las piezas cobradas en las distintas modalidades de caza, podrán ser comercializadas siempre que se sometan a los controles oficiales establecidos por la autoridad competente en Salud Pública.

5. Los titulares cinegéticos, arrendatarios o personas que ostente su representación y los cazadores colaborarán y facilitarán en todo momento, la toma de muestras relativa al Programa de Vigilancia Sanitaria de la fauna silvestre.

6. El transporte de caza muerta en época hábil se hará en las condiciones y con los requisitos que determine el Órgano Directivo en materia de caza, quedando prohibido su transporte y comercialización en época de veda, salvo las procedentes de explotaciones industriales o granjas cinegéticas autorizadas.

7. Con el fin de extremar las medidas necesarias para la debida manipulación de los animales abatidos en evitación de la propagación de enfermedades infecto-contagiosas, y particularmente de la carne y restos de los animales de caza destinados al consumo humano y/o animales domésticos, se procederá a cumplimentar los controles sanitarios previos por técnicos competentes o autorizados por Sanidad Animal.

Artículo 11. Control de capturas.

1. Los titulares de aprovechamientos cinegéticos, arrendatarios o personas que ostenten su representación, finalizada la actividad cinegética anual, remitirán al Órgano Directivo en materia de caza, antes del 15 de mayo de 2021, una memoria sobre soporte normalizado (Anexo IV) en la que se especificarán los resultados de caza obtenidos, el número de los ejemplares abatidos y cuantas circunstancias de interés se hayan producido en el desarrollo de la actividad cinegética anual en el acotado. La comunicación de los resultados de caza, se podrá realizar mediante el formulario <https://forms.gle/ZQyPupo8yfScTbWVA>.

2. En aquellos casos en que el titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación, no haya presentado la memoria anual, el Órgano Directivo en materia de caza podrá suspender el ejercicio de la actividad cinegética en el acotado. Se establecerán planes de inspección de los acotados, pudiendo igualmente suspenderse la actividad cinegética en aquellos cotos en los que los resultados de estas inspecciones evidencien irregularidades, inexactitudes o falsedades en los datos aportados.

Artículo 12. Zonas de adiestramiento y campeonatos deportivos de caza.

1. El Órgano Directivo en materia de caza, previa petición del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación, podrá autorizar, en las condiciones que se considere convenientes, las zonas de adiestramiento sobre terrenos incluidos en cotos de caza, con autorización de su propietario, adoptándose las medidas necesarias que minimicen su impacto, en los periodos de reproducción y cría, de la fauna silvestre. Como norma general estas zonas se ubicarán en zonas llanas con fácil acceso y escaso interés ecológico, no coincidentes superficialmente con figuras de protección legal del territorio orientadas a la conservación de la flora, fauna y sus hábitats.

2. La Federación de Caza de la Región de Murcia comunicará al Órgano Directivo en materia de caza la celebración de campeonatos deportivos sobre piezas silvestres o procedentes de granjas cinegéticas autorizadas, al menos con 15 días de antelación. Los campeonatos que se realicen sobre especies silvestres quedaran sujetos a lo especificado en esta norma; los que se realicen sobre especies procedentes de granjas cinegéticas autorizadas en cotos intensivos de caza quedarán sometidas al condicionado de autorización de dichas actividades; y los que se realicen sobre especies procedentes de granjas cinegéticas autorizadas en el resto de acotados deberán contar con la autorización del Órgano Directivo competente en materia de caza, debiéndose indicar en la solicitud de autorización la fecha y el lugar de la celebración del campeonato, descripción de las actividades a realizar, las armas y los perros a emplear. Se deberá de indicar también: su procedencia especificando el número de Registro General de Explotaciones Ganaderas (REGA) y autorización para la producción y suelta de especies cinegéticas en el medio natural, el número de ejemplares y aportarán la autorización escrita de los titulares cinegéticos, en su caso, arrendatarios o personas que ostente su representación.

3. Se requerirá informe favorable de la Subdirección General con competencias en Red Natura 2000 y fauna protegida, cuando los campeonatos deportivos se realicen en el ámbito de la Red Natura 2000 o áreas críticas de especies de fauna con plan de recuperación aprobado.

Artículo 13. Seltas de piezas de caza.

1. Las seltas en los terrenos cinegéticos de carácter privado, deportivo o intensivo, de piezas de caza procedentes de granjas cinegéticas autorizadas, requerirán disponer de la autorización previa del Órgano Directivo en materia de caza. En la solicitud se indicará la especie a repoblar, su procedencia especificando el número de Registro General de Explotaciones Ganaderas (REGA) y autorización para la producción y suelta de especies cinegéticas en el medio natural, el número de ejemplares, paraje de la suelta, fechas de suelta y justificación de la necesidad y conveniencia de la repoblación solicitada en el acotado.

2. Las piezas liberadas en cotos intensivos deberán ir marcadas. Los titulares de los cotos intensivos dispondrán de un libro de registro en el que anotarán de

manera actualizada (antes del inicio de cada jornada de caza) la procedencia y número de piezas soltadas, fecha de llegada al coto y de suelta, fecha de las cacerías, modalidad cinegética y nombre de los cazadores, tipo y color de la marcas y número de piezas cazadas por especies.

3. Queda prohibida la introducción de especies, subespecies o razas geográficas alóctonas cuando éstas sean susceptibles de competir con las especies silvestres autóctonas, alterar su pureza genética o los equilibrios ecológicos. En el caso de introducciones accidentales o ilegales, no se podrá autorizar en ningún caso su aprovechamiento cinegético, promoviendo las medidas apropiadas de control de especies para su erradicación. La Dirección General con competencias en caza, fomentará la sustitución progresiva de las especies alóctonas por otras autóctonas.

Artículo 14. Apercebimientos generales.

1. Para practicar cualquiera de las actividades cinegéticas descritas en esta Orden es necesario estar en posesión de los documentos que se relacionan en el artículo 69 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia:

- a) Licencia de caza en vigor de la Comunidad Autónoma de Murcia.
- b) Seguro obligatorio de responsabilidad civil del cazador.
- c) Seguro de daños propios por accidente sobrevenido durante la práctica deportiva.
- d) Documento identificativo valido para acreditar la personalidad.
- e) En caso de utilizar armas, el permiso correspondiente, así como la guía de pertenencia, de acuerdo con la legislación específica.
- f) En caso de utilizar otros medios de caza que precisen autorización, los correspondientes permisos.
- g) Tarjeta de filiación al coto, autorización escrita del titular cinegético, arrendatario o persona que ostente su representación. Dicha autorización consistirá en una copia de la matrícula debidamente actualizada, anotando en su reverso o lugar perfectamente legible el nombre y DNI del titular o arrendatario y del cazador autorizado. La firma del titular o arrendatario deberá ser original.

2. Los citados documentos habrá de llevarlos consigo el cazador durante la acción de cazar o tenerlos razonablemente a su alcance, de manera que permita mostrarlos a las autoridades o a sus agentes cuando así lo requieran.

3. Los titulares cinegéticos revisarán periódicamente la señalización de sus acotados, manteniendo en perfectas condiciones la señalización de los mismos.

4. Quedará prohibida toda actividad cinegética en los cotos de caza cuyo titular cinegético no haya procedido a la renovación anual de la matrícula acreditativa de su condición cinegética, ni a la regularización perimetral del acotado.

5. El incumplimiento por el titular cinegético del condicionado fijado en las autorizaciones concedidas conllevará la suspensión de la actividad cinegética del acotado.

6. La actividad cinegética podrá ser suspendida ante el hallazgo de cebos o cadáveres de animales supuestamente envenenados o especies protegidas tiroteadas en un terreno cinegético durante el período que dure la inspección a realizar en el terreno afectado.

7. Los cazadores que en el ejercicio de su actividad cinegética empleen armas de fuego procederán a recoger los cartuchos o las vainas de las balas utilizadas.

8. Los ojeadores, batidores, secretarios y rehaleros que asistan en calidad de tales a ojeos, batidas o monterías, sólo podrán utilizar arma blanca, para rematar las piezas heridas o agarradas por los perros.

9. Los buscadores de caracoles adoptarán las medidas necesarias para no molestar o dañar los nidos de perdiz o de otras especies de fauna silvestre.

10. No está permitida la caza en aquellos terrenos que durante los últimos cinco años hayan sufrido incendios forestales, o los que lo sufran durante la presente temporada con independencia de la calificación cinegética de los mismos, así como en una banda colindante de 200 metros del perímetro exterior de éstos incendios (cuando tengan una superficie mayor de 1 hectárea).

11. El paso por las zonas incendiadas, durante la práctica de la caza, se realizará con las armas descargadas.

12. Dado el riesgo de confusión existente entre las especies estornino pinto cazable y el estornino negro no cazable, las palomas torcaz y bravía cazables y la paloma zurita no cazable deberá prestarse especial atención, en el abatimiento de las mismas.

13. La caza del faisán solo podrá practicarse en los cotos intensivos de caza que dispongan de la autorización correspondiente.

14. Para reducir la contaminación y afección a las especies, se prohíbe el uso de munición con plomo en los cotos intensivos en la modalidad de ojeo y en los puestos fijos en la media veda para la caza de la tórtola europea.

15. Para la práctica de la caza, no se realizará transformación ni apertura de caminos, no se alterará la realidad física y biológica de dichas zonas y se mantendrán en un estado de conservación favorable los tipos de hábitats naturales y los hábitats de las especies de interés comunitario que han motivado la declaración de ZEC, LIC y ZEPA en su caso. Si fuera necesario para la gestión cinegética alguna de las citadas actuaciones, se deberá de disponer de autorización de la Dirección General de Medio Natural

Artículo 15. Planes de Ordenación Cinegética

En los cotos que dispongan de Plan de Ordenación Cinegética, en base al artículo 40 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, donde incluya las modalidades de caza de rececho, ganchos, batidas o monterías con la identificación de las manchas o rodales a batir, puestos y modo de batir de las rehalas, solamente deberán presentar comunicación previa acompañando el pago de las tasas correspondientes con veinte días de antelación, quedando condicionada las respectivas prácticas cinegéticas a la Resolución de cada modalidad. En el caso de que exista alguna actividad de uso público autorizada o cualquier otro inconveniente, se le comunicará al titular cinegético para que establezca otra fecha.

Disposición adicional primera. Actividad cinegética en espacios naturales.

1. El aprovechamiento cinegético en el ámbito del Plan de Ordenación de los recursos naturales de Sierra Espuña (incluido Barrancos de Gebas), Sierra de El Carche y Sierra de la Pila, se atenderá a lo dispuesto en sus respectivas regulaciones, concretamente en los artículos 46 y siguientes, aprobadas por Decreto 13/1995, de 31 de marzo, en los artículos 52 y siguientes, aprobadas por Decreto 69/ 2002, de 22 de marzo, y en los artículos 51 y siguientes, aprobadas por Decreto 43/2004, de 14 de mayo, respectivamente.

2. Se prohíbe la caza, de conformidad con lo establecido en el artículo 35.1, del Decreto 45/ 1995, de 26 de mayo, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de Calblanque, Monte de las Cenizas y Peña del Águila, dentro de los límites del Parque Regional (Anexo I). Asimismo, queda prohibida la caza en el ámbito del Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de Las Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar (Anexo II), conforme a lo dispuesto en el artículo 32, del Decreto 44/1995, de 26 de mayo. También se prohíbe la caza en el Embalse de la Rambla de Algeciras y en una banda de 500 metros alrededor de sus orillas, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto n.º 13/1995, de 31 de marzo.

3. Se tendrá en cuenta, las normas de regulación cinegética establecidas en los planes de ordenación de los recursos naturales, aprobados inicialmente, relativos a los Espacios Naturales Protegidos: Saladares de Guadalentín, Sierra de Salinas, Humedales del Ajauque y Rambla Salada, Carrascoy y El Valle, Sierra de la Muela, Cabo Tiñoso y Roldán. En el anexo VIII se recogen las referencias de las normas de aprobación

4. Se tendrá en cuenta, las normas de regulación cinegética establecidas en los planes de Gestión aprobados mediante: Decreto n.º 55/2015, de 17 de abril, de Declaración de Zonas Especiales de Conservación y Aprobación del Plan de Gestión Integral de los espacios protegidos Red Natura 2000 del Noroeste de la Región de Murcia, Decreto n.º 299/2010, de 26 de noviembre, del Plan de Gestión y Conservación de la Zona de Especial Protección para las Aves (ZEPA) de Almenara, Moreras y Cabo Cope, Decreto n.º 259/2019, de 10 de octubre, de declaración de Zonas Especiales de Conservación (ZEC), y de aprobación del Plan de gestión integral de los espacios protegidos del Mar Menor y la franja litoral mediterránea de la Región de Murcia, así como los Planes de Gestión que se vayan aprobando.

5. Queda prohibida la tenencia y uso de munición que contenga plomo durante el ejercicio de la caza y tiro deportivo, cuando estas actividades se ejerzan en los humedales incluidos en la Resolución de 21 de mayo de 2019, de la Dirección General de Biodiversidad y Calidad Ambiental, por la que se incluyen en el Inventario español de zonas húmedas 53 nuevos humedales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BOE n.º 139 de 11 de junio de 2019).

Disposición adicional segunda. Especies de fauna amenazada.

Cuando por causas accidentales fuese encontrado muerto o capturado vivo, sin posibilidades de su puesta en libertad, cualquier ejemplar de las especies de fauna amenazada aducidas en el artículo 15 de la Ley 7/1995, de Fauna Silvestre, no incluida en esta Orden dentro de la relación de cazables, deberá ser puesto en conocimiento del Centro de Coordinación Forestal del Valle (CECOFOR) (teléfono de contacto 968177500) o a través del teléfono 112, para que procedan a su recogida.

Disposición adicional tercera. Autorización excepcional para el control de la tórtola turca.

De conformidad con lo establecido en el artículo 61 de la Ley 42/2007, de 13 de diciembre, del Patrimonio Natural y de la Biodiversidad, y en el Capítulo II del Título II de la Ley 7/1995, de 21 de abril, podrán solicitarse autorizaciones para el control de la tórtola turca, que serán otorgadas con arreglo a los requisitos, plazos y especificaciones establecidos legalmente.

Disposición transitoria primera. Validez de las matrículas.

Las matrículas de los acotados de la Región de Murcia mantendrán su validez hasta la emisión de las correspondientes al período cinegético 2020/2021.

Disposición transitoria segunda. Estado de alarma COVID-19.

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, junto a sus modificaciones y prórrogas, en el ejercicio de las acciones de caza deberán tenerse en cuenta todas las recomendaciones higiénicas y de protección frente al COVID-19 que establezcan las autoridades sanitarias.

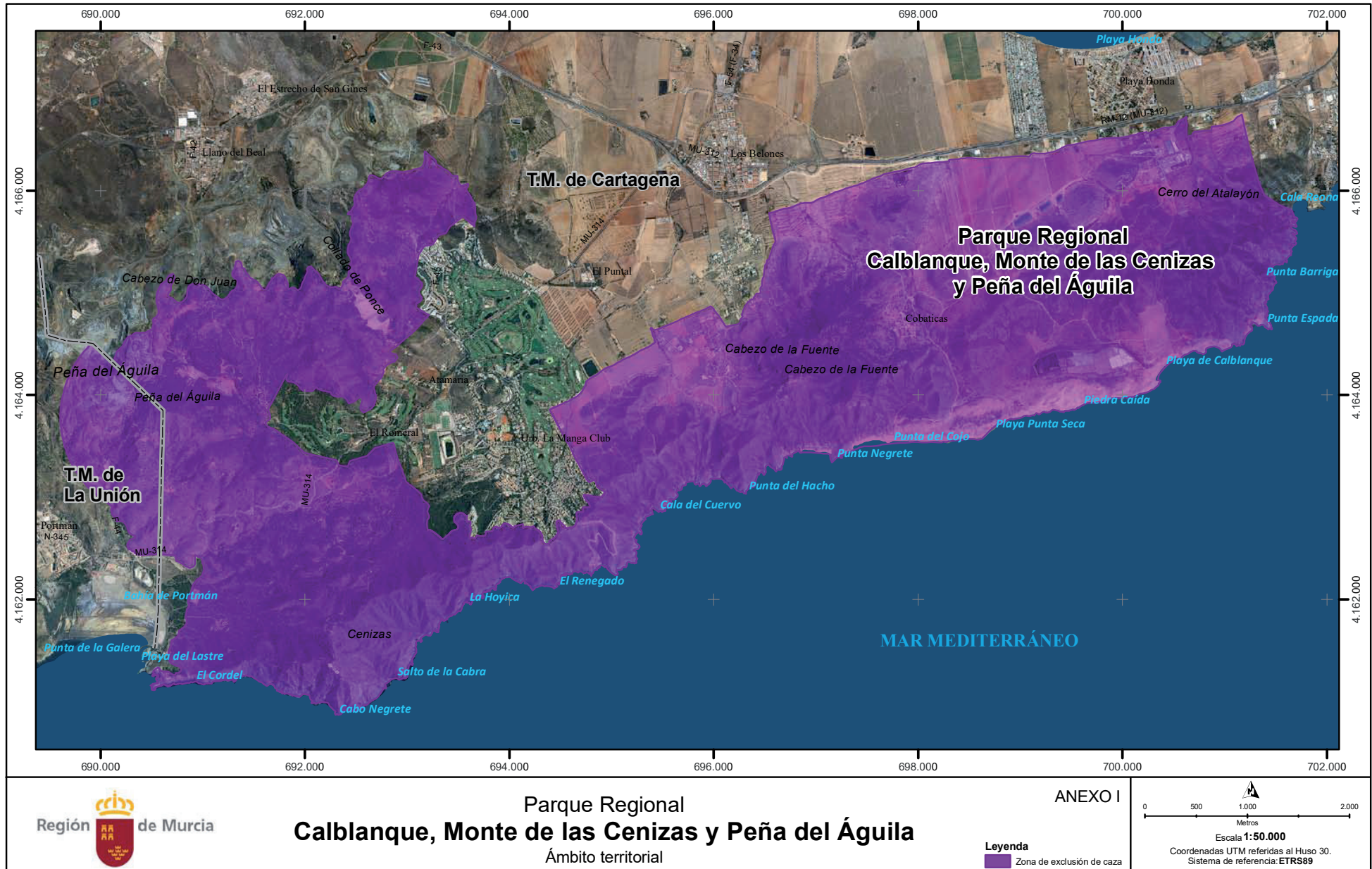
Disposición derogatoria única.

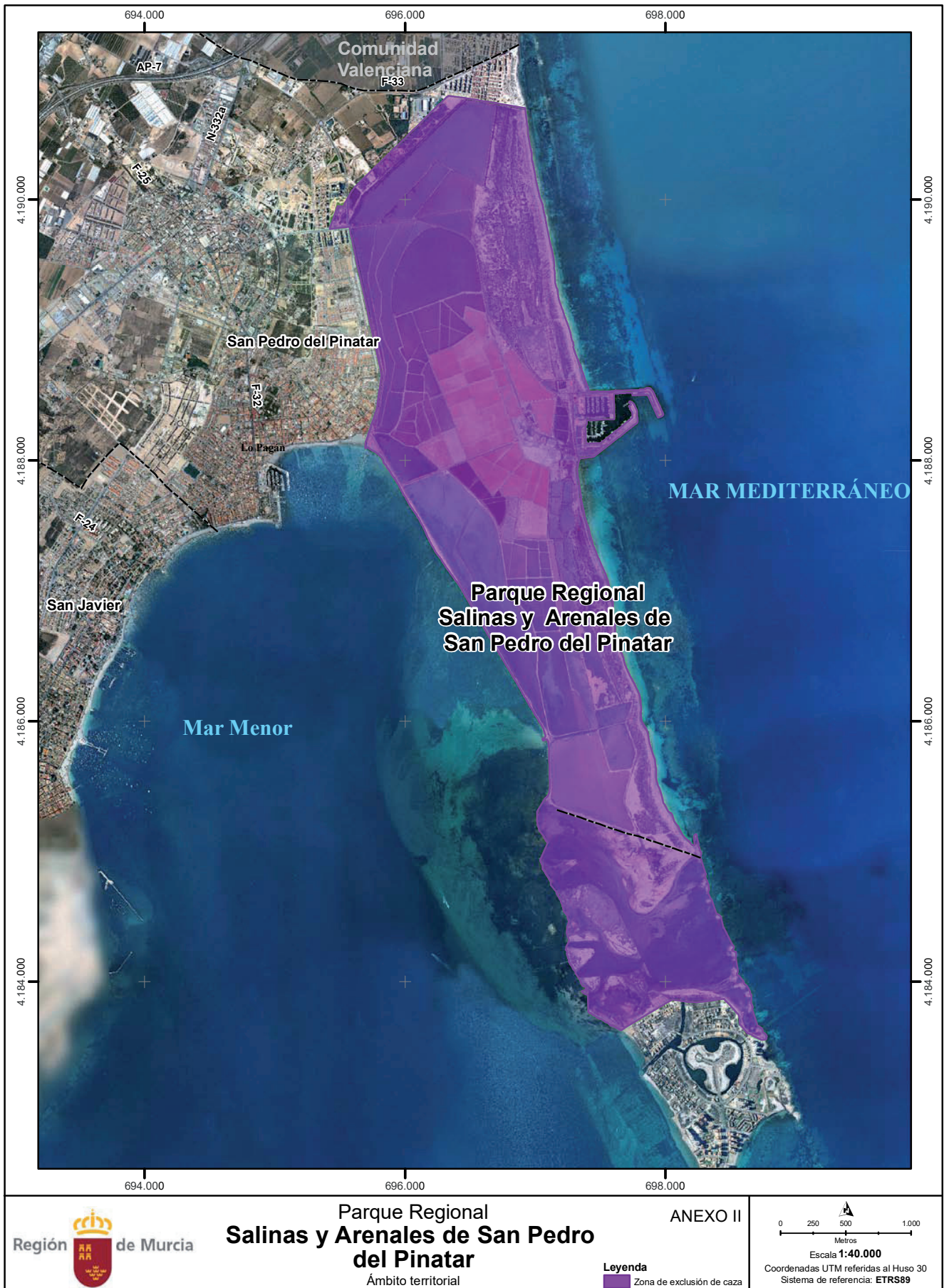
Se deroga la Orden de 13 de mayo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente sobre periodos hábiles de caza para la temporada 2020/2021 en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, sin perjuicio de la conservación de aquellos actos y trámites que se hubieran practicado para la caza en descaste del conejo, en aguardo o espera nocturna del jabalí y el zorro, y en rececho de las siguientes especies: Muflón, gamo, corzo, arruí y zorro, desde el 1 de mayo de 2020, por razones de urgencia.

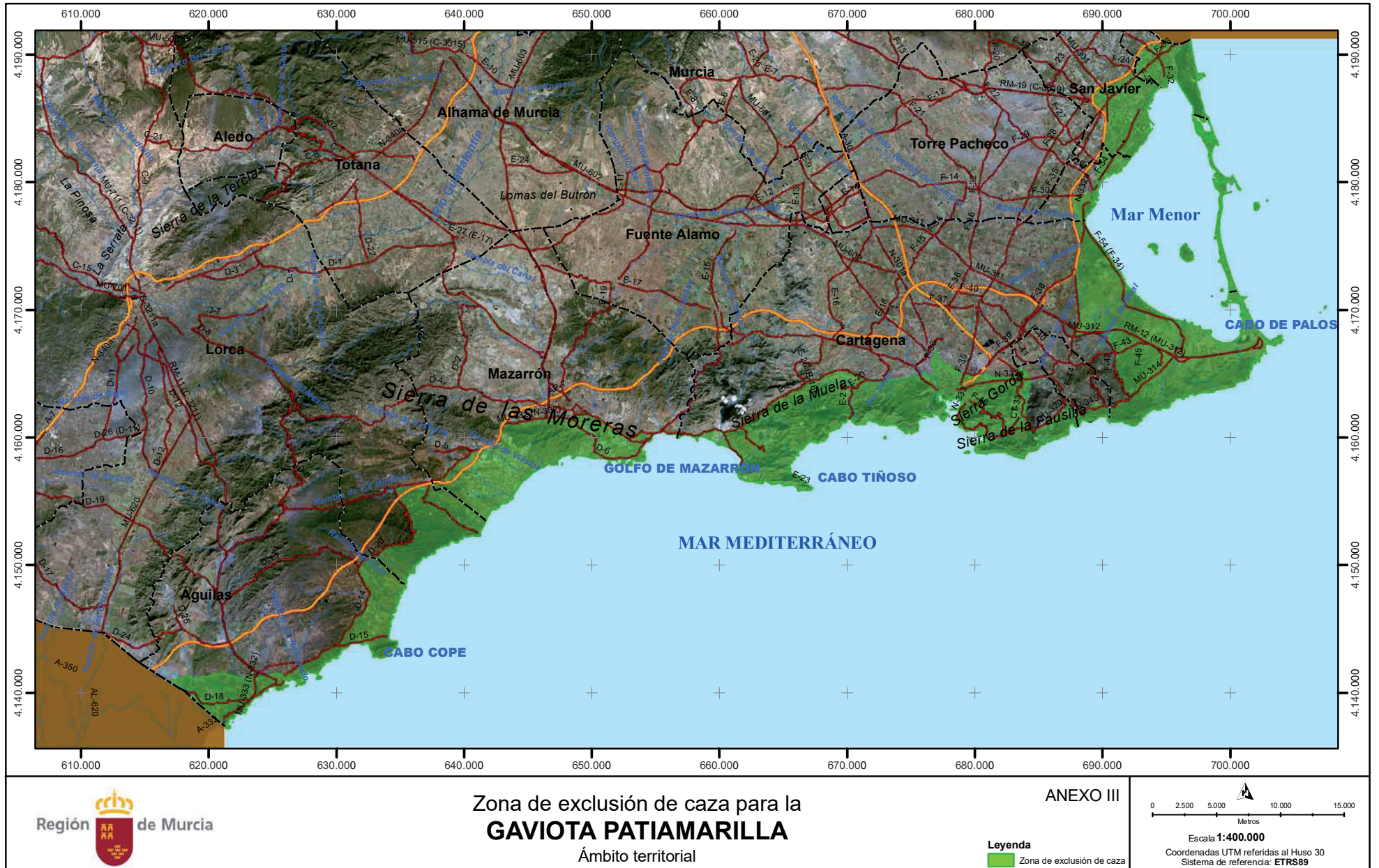
Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 23 de junio de 2020.—El Consejero de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, Antonio Luengo Zapata.









ANEXO IV.- Ficha anual de control cinegético en cotos de caza

Temporada Cinegética: 20 ____ / 20 ____				
Nombre Coto				
Matrícula		Superficie (hectáreas)		
Término municipal				
Coordenadas UTM (ETRS89) del centro del coto		X	Y	
CAZA MAYOR				
ESPECIE	EPOCA / MODALIDAD DE CAZA	SEXO	EJEMPLARES	Observaciones
JABALI	TEMPORADA GENERAL / Batidas/Ganchos	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Al salto Rececho/Ronda nocturna	MACHO		
		HEMBRA		
CABRA MONTES	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
CIERVO	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías	MACHO		
		HEMBRA		
MUFLON	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
GAMO	TEMPORADA GENERAL / Rececho/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Monterías/	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Aguados/Esperas	MACHO		
		HEMBRA		
CORZO	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Gancho	MACHO		
		HEMBRA		
ARRUI	TEMPORADA GENERAL / Rececho	MACHO		
		HEMBRA		
	TEMPORADA GENERAL / Gancho/Batida/Montería	MACHO		
		HEMBRA		



CAZA MENOR			
ESPECIE	EPOCA DE CAZA	EJEMPLARES	OBSERVACIONES
CONEJO	DESCASTE		
	TEMPORADA GENERAL		
ZORRO	TEMPORADA GENERAL		
	BATIDAS		
	METODOS SELECTIVOS		
	CON PERRO DE MADRIGUERA		
	AGUARDO Y RECECHO		
LIEBRE	PERROS GALGOS		
	TEMPORADA GENERAL		
PERDIZ	TEMPORADA GENERAL		
	OJEOS		
	RECLAMO		
CODORNIZ	MEDIA VEDA		
FAISAN	TEMPORADA GENERAL		
PALOMA TORCAZ	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
ESTORNINO PINTO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL COMUN	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL ALIRROJO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL REAL	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
ZORZAL CHARLO	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
PALOMA BRAVIA	MEDIA VEDA		
	T. GENERAL		
	PUESTO FIJO		
TORTOLA COMUN	MEDIA VEDA		
URRACA	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		
	METODOS SELECTIVOS		
GAVIOTA PATIAMARILLA	MEDIA VEDA		
	TEMPORADA GENERAL		
	PUESTO FIJO		

Bajo mi responsabilidad como titular del aprovechamiento cinegético _____, arrendatario _____ o persona que ostente su representación _____ del coto de caza indicado, **DECLARO** que son ciertos en su integridad los datos de resultados que manifiesto en este documento sin que haya omitido nada.

En _____, a _____ de _____ de 2 _____

Fdo.: _____

D.N.I.: _____

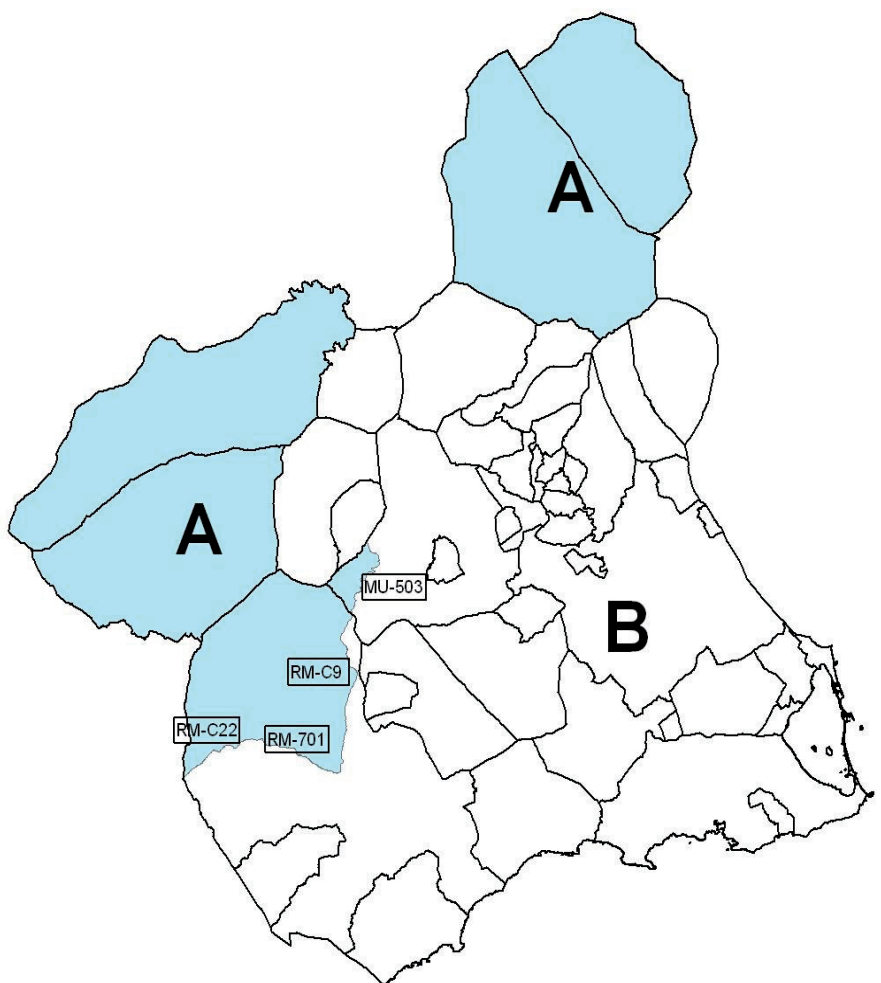
A LA DIRECCION GENERAL DE MEDIO NATURAL

ANEXO V: DELIMITACIÓN DE ZONAS DE CAZA DE PERDIZ CON RECLAMO EN LA REGIÓN DE MURCIA

ZONAS PARA LA CAZA DE LA PERDIZ CON RECLAMO EN LA REGIÓN DE MURCIA

A: ZONA ALTA

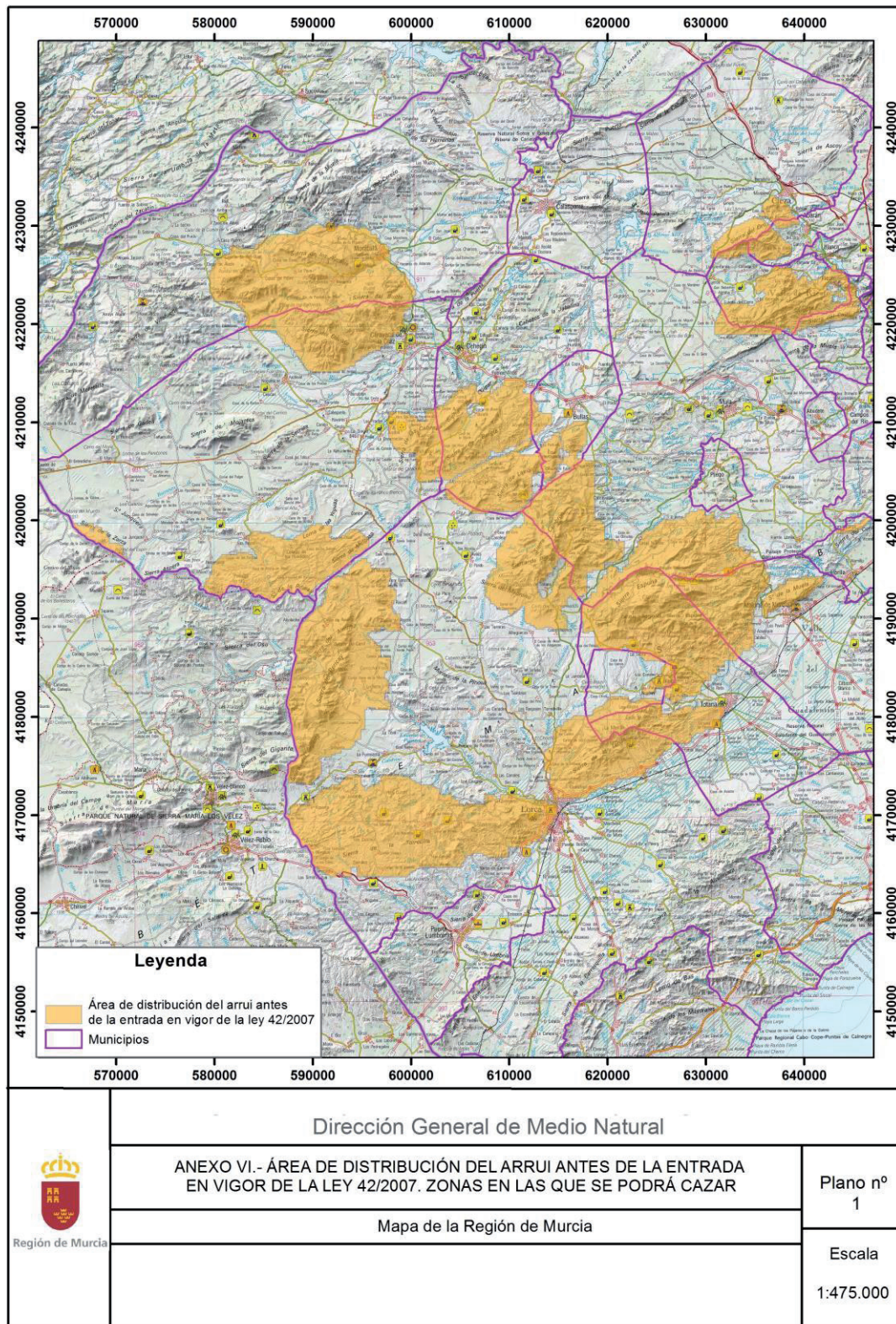
B: ZONA BAJA



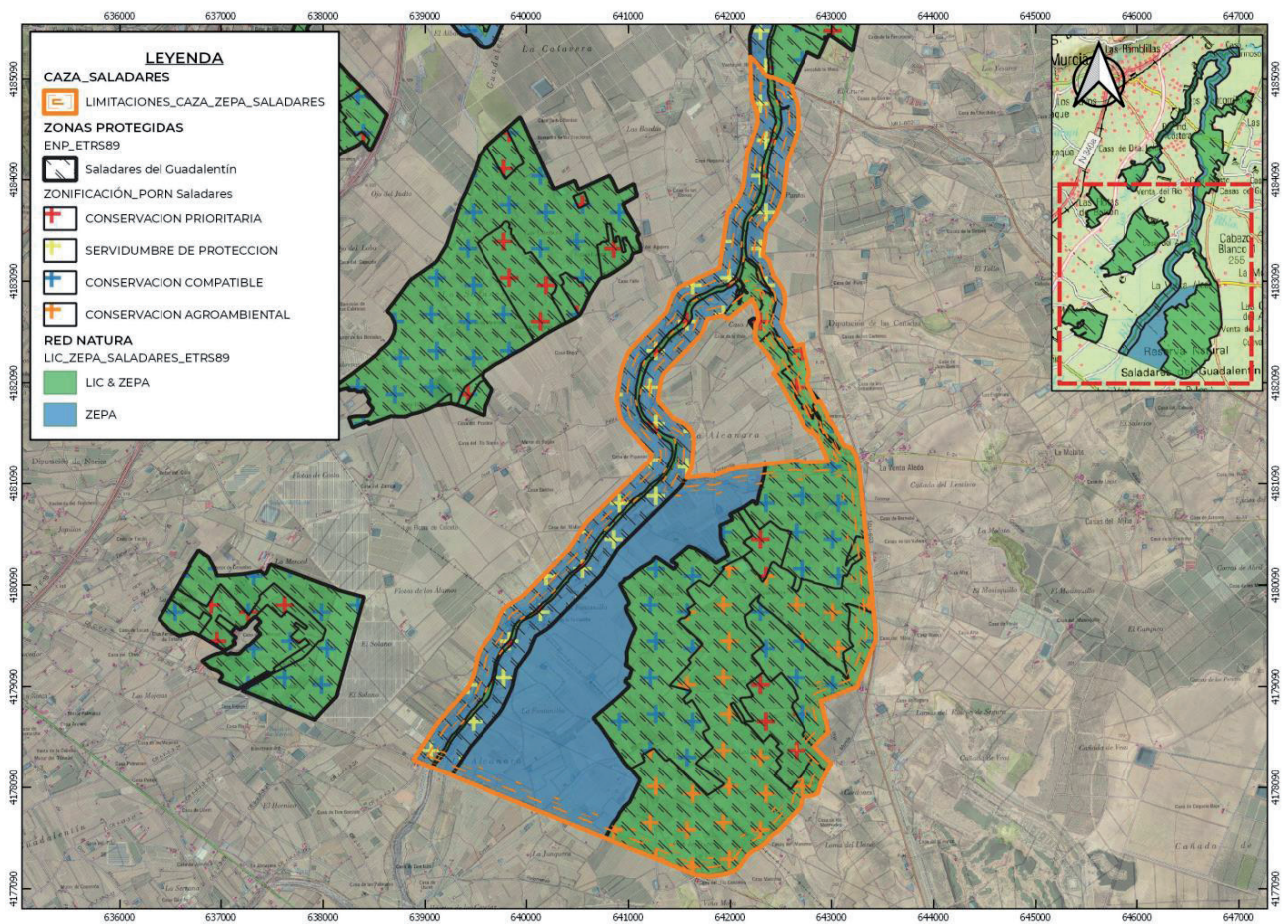
A: ZONA ALTA: Municipios de Jumilla, Yecla, Moratalla y Caravaca de la Cruz, zona alta de Lorca (limitada al norte por Caravaca de la Cruz y Cehegín, al este por Mula, Totana y la carretera RM-C9, al oeste por la provincia de Almería y al sur por la carretera RM-701 de Lorca a La Parroquia y RM-C22 de La Parroquia a Vélez-Rubio) y zona alta de Mula (limitada al norte y oeste por los municipios de Bullas y Cehegín, al este por la carretera MU-503 de Zaradilla de Totana a Bullas, y al Sur por Lorca).

B: ZONA BAJA: Resto de la Región de Murcia

ANEXO VI.- Zonas delimitadas en las que podrá autorizarse la caza del arruí



ANEXO VII.- LIMITACIÓN DE LA CAZA EN LA ZEPA "SALADARES DEL GUADALENTIN"



ANEXO VIII.- REGULACIÓN DE LA ACTIVIDAD CINEGÉTICA EN LOS ESPACIOS NATURALES
PROTEGIDOS

Parques regionales	Norma	Regulación Cinegética significativa
1 Calnegre y Cabo Cope	Con límites establecidos en la Ley 4/1992, de 30 de julio, de Ordenación y Protección del Territorio de la Región de Murcia. Sin PORN	
2 Calblanque, Monte de las Cenizas y Peña del Águila	Decreto 45/1995, de 26 de mayo de 1995, por el que se aprueba el PORN de Calblanque, Monte de las Cenizas y Peña del Águila (BORM nº 152, de 03/07/95)	- Artículo 35. Se prohíbe la caza dentro de los límites del Parque
3 Carrascoy y El Valle	Orden de 18 de mayo de 2005 por la que se aprueba inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales del Parque Regional Carrascoy y El Valle (BORM nº 129, de 07/06/05)	- Artículo 56: Regulación de la actividad cinegética. 4. La modalidad de caza permitida para el jabalí es el aguardo o espera. Con carácter excepcional se podrán autorizar batidas, previo informe de técnico competente. 5. Se prohíbe la caza en un radio de 500 metros alrededor de la Subzona de Uso Público Intensivo y de la Zona de Uso Intensivo: Urbanizaciones. Artículo 57: Planificación cinegética. Artículo 58: Especies cinegéticas. Artículo 80: Prohibida la caza en: c) En las Subzonas "Carrascales del Majal Blanco" y "Rambla del Puerto de la Cadena", la actividad cinegética, salvo las excepciones contempladas en la regulación específica de cada una de dichas Subzonas (Refugio de Fauna y Zona de Seguridad). - Artículo 82: f) Se prohíbe en la Zona de Seguridad de El Valle. - Artículo 83. Zona de Uso Público. Prohibida la actividad cinegética a) Subzona de Uso Público Intensivo: Incluye las unidades donde se ubican las áreas e infraestructuras de uso público intensivo: i) "Valle Perdido-El Sequén". ii) "Santuario de La Fuensanta": Recoge de forma mayoritaria los terrenos del Patronato de la Fuensanta incluidos en el Parque Regional, incluyendo el Santuario y las instalaciones e infraestructuras de uso público asociadas. iii) "Cresta del Gallo". b) Subzona de Uso Público Extensivo: Incluye las vertientes septentrionales del Monte de El Valle no incluidas en la Subzona anterior y que carecen de áreas e instalaciones de uso público intensivo.
4 Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar	Decreto 44/1995, de 26 de mayo de 1995, por el que se aprueba el PORN de las Salinas y Arenales de San Pedro del Pinatar (BORM nº 151, de 01/07/95)	- Artículo 32. Se prohíbe la caza en todo el ámbito del PORN
5 Sierra de El Carche	Decreto nº 69/2002, de 22 de marzo, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de la Sierra de El Carche (BORM nº 77, de 04/04/2002) Ley 2/2003, de 28 de marzo, por la que se declara la Sierra de El Carche como Parque Regional	- Artículo 52: Ordenación general del aprovechamiento cinegético 6. La modalidad de caza permitida para el jabalí es el aguardo o espera. Con carácter excepcional se podrán autorizar batidas, previo informe de técnico competente. 7. Se prohíbe la caza en un radio de 500 m. alrededor de las instalaciones de uso público (Pico de la Madama y Umbría del Revolcador). Artículo 53: Especies cinegéticas Artículo 54: Planes de Ordenación Cinegética
6 Sierra de la Pila	Decreto nº 43/2004, de 14 de mayo, por el que se aprueba definitivamente el plan de ordenación de los recursos naturales de la Sierra de la Pila (BORM nº 130, de 07/06/04)	- Artículo 51.- Ordenación general del aprovechamiento Cinegético 6.- La modalidad de caza permitida para el jabalí es el aguardo o espera. Con carácter excepcional se podrán autorizar batidas, previo informe de técnico competente. 7.- Se prohíbe la caza en un radio de 500 m. alrededor de las Zonas de Uso Público Intensivo y de las Zonas de Uso Intensivo: Núcleos Rurales. - Artículo 52.- Especies cinegéticas
7 Sierra Espuña	Decreto 13/1995, de 31 de marzo de 1995, por el que se aprueba el PORN de Sierra Espuña (incluido Barrancos de Gebas) y se declara como paisaje protegido los Barrancos de Gebas (BORM nº 85, de 11/04/95) Ley 6/1995, de 21 de abril, de "Modificación de los Límites del Parque Regional de Sierra Espuña"	- Artículo 51. Se prohíbe con carácter general el ejercicio de la caza en el Embalse de la Rambla de Algeciras, incluyendo una banda periférica de 500 metros alrededor de sus orillas - Artículo 61: Concepto y zonas. a) Zona de Conservación Prioritaria Subzona 1: Cumbres de Espuña y la Hoz. (art 64 incompatible la actividad cinegética excepto el control de las poblaciones de Arruí y de especies oportunistas.) Subzona 2: Riberas y Barrancos. b) Zona de Conservación Compatible Subzona 1: Umbrías del Bosque y la Sepultura. Subzonas 2 y 3: Estribaciones de Espuña. Subzona 4: Valdelaparra-Prado Mayor. c) Zona de Uso Público Extensivo (Valle del Río Espuña - Las Tanganeras). Art 68, en estas zonas será considerada actividad compatible los métodos de control de las poblaciones de Arruí y de especies oportunistas. d) Zona de Uso Público Intensivo (Núcleos Recreativos de Alquerías, Fuente del Hilo, La Perdiz y la Santa de Totana). Art. 70 En estas zonas es incompatible la actividad cinegética. e) Viales

Reserva natural	Norma	Regulación Cinegética significativa
8 Sotos y Bosques de Ribera de Cañaverosa	Con límites establecidos en la Ley 4/1992, de 30 de julio, de Ordenación y Protección del Territorio de la Región de Murcia (BORM nº 189, de 14/08/1992). Sin PORN	
Paisaje protegido	Norma	Regulación Cinegética significativa
9 Barrancos de Gebas	Decreto 13/1995, de 31 de marzo de 1995, por el que se aprueba el PORN de Sierra Espuña (incluido Barrancos de Gebas) y se declara como paisaje protegido los Barrancos de Gebas (BORM nº 85, de 11/04/95)	- Artículo 51. Se prohíbe con carácter general el ejercicio de la caza en el Embalse de la Rambla de Algeciras, incluyendo una banda periférica de 500 metros alrededor de sus orillas
10 Cuatro Calas	Con límites establecidos en la Ley 4/1992, de 30 de julio, de Ordenación y Protección del Territorio de la Región de Murcia. Sin PORN	
11 Espacios abiertos e islas del Mar Menor	Decreto-Ley n.º 2/2019, de 26 de diciembre, de Protección Integral del Mar Menor (BORM nº 298, de 27/12/2019)	
12 Humedal del Ajaque y Rambla Salada	Orden de 4 de mayo de 2005, por la que se acuerda un período de información pública de los procedimientos que tramita la Dirección General del Medio Natural para la aprobación de los planes de ordenación de los recursos naturales del Humedal del Ajaque y Rambla Salada, de los Saladares del Guadalentín y de los Espacios Abiertos e Islas del Mar Menor y Cabezo Gordo (BORM nº 129, de 07/06/2005)	
13 Sierra de las Moreras	Con límites establecidos en la Ley 4/1992 sin que se haya presentado propuesta de PORN por la Administración	
14 Islas e islotes del litoral mediterráneo	Decreto-Ley n.º 2/2019, de 26 de diciembre, de Protección Integral del Mar Menor (BORM nº 298, de 27/12/2019)	
15 Cabezo Gordo	Decreto-Ley n.º 2/2019, de 26 de diciembre, de Protección Integral del Mar Menor (BORM nº 298, de 27/12/2019)	
Espacios sin figura definitiva	Norma	Regulación Cinegética significativa
16 Cañón de Almadenes	Sin límites establecidos en la Ley 4/1992. Sin PORN	
17 Sierra de la Muela, Cabo Tiñoso y Roldán (propuesto como Parque Regional, aún no aprobado)	Orden de 15 de marzo de 2006, por la que se aprueba inicialmente el Plan de Ordenación de los Recursos Naturales de la Sierra de la Muela, Cabo Tiñoso y Roldán (BORM nº 77, de 03/04/2006)	
18 Saladares del Guadalentín (propuesto como Paisaje Protegido, aún no aprobado)	Orden de 4 de mayo de 2005, por la que se acuerda un período de información pública de los procedimientos que tramita la Dirección General del Medio Natural para la aprobación de los planes de ordenación de los recursos naturales del Humedal del Ajaque y Rambla Salada, de los Saladares del Guadalentín y de los Espacios Abiertos e Islas del Mar Menor y Cabezo Gordo (BORM nº 129, de 07/06/2005)	
19 Sierra de Salinas (propuesto como Paisaje Protegido, aún no aprobado)	Orden de 3 de julio de 2002, de la Consejería de Agricultura, Agua y Medio Ambiente, por la que se aprueba inicialmente el plan de Ordenación de los Recursos Naturales de la Sierra de Salinas (BORM nº 160, de 12/07/02)	- Artículo 53. En el plazo de un año a partir de la aprobación del presente PORN, la Consejería competente en materia de Medio Ambiente procederá a la declaración del Refugio de Fauna de la Sierra de Salinas, de acuerdo con lo previsto por el artículo 23 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, incluyendo aquellos terrenos de propiedad pública del Monte "Coto Salinas" que proceda de acuerdo con las Normas Particulares de Ordenación, así como aquellos predios colindantes con el citado Monte que voluntariamente sean aportados por sus propietarios. Hasta tanto sea efectivo el régimen cinegético establecido en el apartado anterior, queda prohibido en el ámbito del Monte "Coto Salinas" el ejercicio de la caza, salvo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas de acuerdo con la normativa vigente - Artículo 55. Los titulares de terrenos cinegéticos confeccionarán los correspondientes Planes de Ordenación Cinegética de acuerdo con lo establecido en la Ley 7/2003, de 12 de noviembre, de Caza y Pesca Fluvial de la Región de Murcia. Los cotos de caza del ámbito del PORN que posean una colindancia significativa con el Refugio de Fauna de la Sierra de Salinas podrán quedar exentos del establecimiento de la zona de reserva prevista por el apartado 7 del artículo 14 de la Ley 7/2003, de 12 de noviembre
Monumento Natural	Norma	Regulación Cinegética significativa
20 Monte Arabí	Decreto nº 13/2016, de 2 de marzo, por el que se declara el Monte Arabí en el término municipal de Yecla (Murcia) espacio natural protegido, en la categoría de monumento natural, según la descripción y la justificación que constan en el Anexo al presente Decreto (BORM nº 53, de 04/03/16)	
21 Gredas de Bolnuevo	Decreto nº 34/2019, de 20 de marzo, de declaración del Monumento Natural de las Gredas de Bolnuevo.	

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3094 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 colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, S.A.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 30/01/0129/2019; denominado Plasbel Plásticos, S.A.U.; código de convenio n.º 30100061012016; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/12/2019 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, 5 de febrero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

II CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PLASBEL PLÁSTICOS, S.A.U.

TÍTULO I: PARTES NEGOCIADORAS

Artículo 1. Partes negociadoras.

El presente Convenio se suscribe, por la parte empresarial, por la Dirección de la Empresa Plasbel Plásticos, S.A.U. (en lo sucesivo, Plasbel) y, por la parte social, por los representantes unitarios de la plantilla, democráticamente elegidos (en particular, el Comité de Empresa de Plasbel), previa constitución a tal efecto de la Comisión Negociadora.

TÍTULO II: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa Plasbel 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 Plasbel, 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 personal 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, sin perjuicio de que se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

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 Plasbel, con independencia de que dichos servicios se presten en los centros de trabajo de Plasbel.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a la Empresa Plasbel, sita en la localidad de Alcantarilla, Polígono Industrial Oeste de Alcantarilla, Calle Venezuela, Parcelas 6.8-6.10, Código Postal 30820 (Murcia).

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su publicación, tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el 1 de enero de 2020 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 6. Garantía ad personam.

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

Artículo 7. 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 las siguientes materias según los términos del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores:

- 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 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, incluido el período de prueba.
- Las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar.
- Aquellas que dispongan los acuerdos y Convenios sectoriales.

Artículo 8. 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 9. 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 serán absorbidos por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que únicamente tendrán eficacia si consideradas globalmente son superiores a las del Convenio.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores (elegidos por el Comité de Empresa de entre sus miembros por elección proporcional) y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración.

Artículo 11. Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la recepción de dicha comunicación, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días hábiles. Ambas partes podrán asistir a estas reuniones con los correspondientes asesores, los cuales tendrán derecho de voz y carecerán de derecho a voto.

De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes. Sus acuerdos, que tendrán carácter vinculante y solamente se referirán a cuestiones de carácter o afectación colectiva, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

Ante las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la Comisión Paritaria entre sus miembros, se acuerda expresamente por las partes firmantes del presente convenio su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (ASECMUR-II), con el fin de solventar sus diferencias, acatando las normas que el mismo establece.

Artículo 12. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio y Resolución de Conflictos.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de retribución y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

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 cinco días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia (CARLA), u órgano equivalente que venga a sustituirlo, para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo 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.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CONTRATACIÓN

Artículo 13. 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 Plasbel 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 las siguientes normas vigentes en la Empresa en el momento de la firma del presente Convenio:

- a) Procedimiento de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.
- b) Normas de los desplazamientos fuera del centro de trabajo.
- c) Política de gastos por viajes de comerciales y resto de empleados.
- d) Normas de recepción de obsequios de proveedores/clientes.
- e) Normas sobre la realización de guardias de mantenimiento, fines de semana y festivos.
- f) 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.
- g) Normas sobre prohibición de portar teléfonos móviles y/o otros dispositivos digitales para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.
- h) Procedimiento regulador del sistema de horario flexible para trabajadores con jornada partida.
- i) Procedimiento sobre el uso de los vehículos de empresa.

j) Procedimiento de uso responsable de herramientas, útiles y materiales puestos a disposición por la Empresa para fines laborales.

k) Normativa sobre prohibición de fumar (abandono del puesto).

l) Normativa sobre secreto empresarial y prohibición de realizar fotografías en las instalaciones de la Empresa.

m) Mapa de Responsabilidad Prevención de Riesgos Laborales.

n) Compliance penal.

o) Plan de igualdad.

p) Protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

q) Código ético.

r) Política de Responsabilidad Social Corporativa.

Artículo 14. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados 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.

Asimismo, todos los trabajadores deberán cumplir con los deberes y obligaciones propias de la buena fe contractual, entre las que se encuentra la prohibición de realizar, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o una vulneración del deber de confidencialidad según el cual ningún trabajador puede revelar información relativa a la empresa a terceros ajenos a Plasbel.

Todos los miembros de la plantilla se comprometen a cumplir con los protocolos y normativas vigentes en Plasbel, y en particular, con los señalados en el artículo anterior, así como cualesquiera otros que puedan aprobarse tras la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 15. Período de prueba.

El período de prueba será el que pacten las partes, no pudiendo exceder de seis meses para todos los trabajadores de la Empresa.

En todo caso, las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Dicho límite temporal se aplicará igualmente para los contratos temporales regulados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia de su duración.

Artículo 16. Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquel, y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo que suponga una variación sustancial en las funciones habituales del puesto de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 17. Modalidades de contratación.

17.1. 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 Plasbel.

Los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

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

17.2.A) Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de la empresa, debiéndose fijar en el contrato la fecha de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de los trabajadores fijos-discontinuos incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo del respectivo Grupo Profesional.

3. Llamamiento y campaña. Plasbel, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 5 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 2 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán y comunicarán a la empresa un domicilio único que se corresponderá con su lugar efectivo de residencia o de localización, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa cualquier cambio en los anteriores datos, siendo responsable de las consecuencias negativas que para él pudieren derivarse de incumplir esta obligación a los efectos de acudir al llamamiento válidamente efectuado por la Empresa.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y puesto de trabajo, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censos u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de los trabajadores. De no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a los trabajadores.

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

Los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, siendo coincidente esta regulación con la establecida en el vigente Convenio Colectivo General de la Industria Química.

17.2.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.

En concreto, será considerado contrato para obra o servicio determinado aquel que se realice para la ejecución de cualquier proyecto específico con autonomía propia, pudiendo señalar a efectos ilustrativos (sin ser una lista tasada) los siguientes ejemplos de proyectos llevados a cabo en Plasbel: apertura de sacos, automatizar la planta de producción, envasados especiales para clientes, revisión de producto importado sujeto a control de calidad (control de calidad por muestreo), pedidos especiales, embalaje especial (etiquetado especial), desarrollo e implantación de los materiales plásticos de carácter biodegradable, compostable y reciclado, pelado de bobina para reciclaje, lavado de granza para reciclaje, etcétera...

17.2.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, Plasbel podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias voluntarias, cuya duración no podrá superar 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.

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

Artículo 18. Dimisión del trabajador.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la Empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima que dependerá del grupo profesional al que pertenezca según el sistema de clasificación establecido en el presente Convenio de conformidad con lo siguiente:

- Preaviso de 15 días naturales para los trabajadores de los Grupos profesionales 1, 2 y 3.
- Preaviso de 1 mes para los trabajadores de los Grupos 4 y 5.
- Preaviso de 2 meses si el trabajador perteneciera a los Grupos 6 y 7.

El incumplimiento de este preaviso por parte del trabajador/a dará derecho a Plasbel a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

TÍTULO IV: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Capítulo I. Principios Generales

Artículo 19. Clasificación profesional y polivalencia funcional.

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna 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 Plasbel.

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. Es decir, en cada puesto de trabajo existirán tareas o funciones predominantes (tareas básicas) y también tareas complementarias que pueden corresponderse con tareas básicas de otros puestos de trabajo.

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, atendiéndose en todo caso al criterio de trabajos de igual valor de cara a evitar cualquier tipo de discriminación.

Al inicio de la relación laboral entre Plasbel 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.

3. Con independencia de lo anterior, y que con carácter general la adscripción a un determinado grupo profesional viene establecida por elementos funcionales, habida cuenta de la importancia que en el sector tiene la destreza, experiencia y aptitud en el desempeño de las tareas en un mismo grupo profesional y dentro de una misma Empresa, lo cual única y exclusivamente se consigue mediante la práctica en las mismas, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo consideran oportuno la creación de un Grupo de Ingreso, regulada en el artículo 22, con carácter previo a la adscripción al grupo profesional de destino.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Los trabajadores de Plasbel, 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.

El trabajador tendrá 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.

En el caso de realización 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 urgentes 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.

Capítulo II. Clasificación General

Artículo 21. Grupos Profesionales.

El personal que preste sus servicios en Plasbel se clasificará en alguno de los grupos profesionales por niveles regulados en este artículo.

A continuación se indican los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional/nivel:

- Experiencia en el puesto
- Formación específica
- Peligrosidad
- Autonomía
- Impacto en ventas

- Capacidad para generar negocio
- Confidencialidad
- Relación cliente-proveedores
- Liderazgo
- Planificación y organización
- Responsabilidad económica
- Responsabilidad seguridad otros
- Responsabilidad materiales
- Responsabilidad sobre personas
- Toma de decisiones
- Importancia estratégica
- Tolerancia presión
- Iniciativa
- Exposición a riesgos
- Resolución de problemas
- Experiencia/formación en puesto

En función de los factores anteriores, los grupos profesionales que se aplicarán en Plasbel serán 7 grupos:

Grupo Profesional 1:

Definición: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones básicas de la carga y descarga, así como a las labores de limpieza, etc.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Grupo Profesional 2:

Definición: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de portería y empaquetado, etc.

Formación mínima: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria obligatorias.

Grupo Profesional 3:

Definición: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de operaciones/manejo con máquinas en el área de producción, manejo de carretillas elevadoras en el área de almacén, funciones

auxiliares y de apoyo a las diversas áreas de la empresa, funciones de recepción, labores de conducción de vehículos, etc.

Formación mínima: La formación básica exigible es la equivalente a la Educación Secundaria Obligatoria completada con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio.

Grupo Profesional 4:

Definición: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. Entre otros, y a título meramente ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que se dediquen a las funciones de supervisión de turno en el área de producción, funciones de especialistas y técnicos en todas las áreas de la empresa, funciones comerciales, etc.

Formación mínima: Formación equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio, completado con experiencia profesional.

Grupo Profesional 5:

Definición: Puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades y recursos que se ejercen en uno o varios sectores de la Empresa. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad, en su caso, de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional a los mandos intermedios, así como aquellos puestos de trabajo que desempeñen funciones de responsabilidad en secciones bajo la supervisión de un responsable encuadrado en un grupo superior, tengan o no en ese momento personal a su cargo, etc.

Formación mínima: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Grupo Profesional 6:

Definición: Puestos cuyas funciones consisten en asumir la responsabilidad de personas y recursos, así como los resultados de su sección. Entre sus tareas se encuentra la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Entre otros, a título ejemplificativo, se incluirán en este grupo profesional aquellos puestos de trabajo que desempeñen funciones como responsable en los departamentos que constan en el organigrama, bajo la supervisión y reportando a una Dirección Funcional o Dirección General.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado, completada con un periodo de prácticas o experiencia profesional.

Grupo Profesional 7:

Definición: Los puestos pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo general de la Empresa con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y siguiendo objetivos estratégicos comunes.

Entre otros, a título ejemplificativo, quedarán comprendidos en este grupo los puestos directivos de las grandes áreas estratégicas o funcionales definidas en el organigrama de la Empresa.

Formación: Equiparable a titulación universitaria de grado con una dilatada experiencia profesional, completada en la medida de lo posible con estudios específicos (máster o doctorado).

Artículo 22. Grupo 0. Grupo de Ingreso.

1. Dado que la experiencia resulta fundamental para la satisfactoria prestación de servicios conforme a la actividad de la empresa, se considera oportuno establecer un "Grupo de ingreso", en el cual quedarán incluidos los trabajadores que ingresen en la empresa, los cuales percibirán la retribución establecida en la Tabla Salarial que se incorpora como Anexo I del presente Convenio, siempre respetándose el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada año.

2. La promoción al Grupo Profesional de destino, y el consecuente incremento hasta el 100% del nivel salarial correspondiente al referido grupo profesional, se producirá cuando, a juicio de la Dirección de la Empresa, el trabajador haya adquirido el grado de conocimiento y habilidad suficiente, y podrá variar en función de los puestos o funciones a cubrir. En todo caso, los tiempos máximos para la integración en el Grupo Profesional de destino no podrán exceder de los fijados en la siguiente escala:

- Grupo profesional 7: dieciocho meses.
- Grupos profesionales 6 y 5: doce meses.
- Grupos profesionales 4 y 3: nueve meses.
- Grupo profesional 2: seis meses.
- Grupo profesional 1: cuatro meses.

3. Durante el tiempo en el que los trabajadores permanezcan en este Grupo Profesional, serán objeto de un especial tutelaje y supervisión a fin de que adquieran los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño de sus funciones, habilidad en el manejo de los equipos de trabajo y experiencia suficiente en el desempeño de sus tareas.

TÍTULO V. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada.

23.1 Duración.

La jornada ordinaria máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo y de 1.752 horas en cómputo anual, distribuidas de forma irregular.

Todos los trabajadores con jornada superior o igual a 4 horas diarias dispondrán de 15 minutos de tiempo de descanso "para el bocadillo", que no computará como tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará desde la hora de inicio de la jornada laboral, en la que todos los trabajadores deberán estar físicamente incorporados en sus puestos de trabajo hasta la hora de finalización de la jornada laboral, momento a partir del cual dejarán sus puestos de trabajo.

23.2 Distribución.

La jornada de trabajo general se distribuirá de lunes a domingo.

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen las siguientes particularidades:

a) Trabajadores en régimen de turnos.

Para aquellos trabajadores sujetos a un sistema de trabajo a turnos continuos, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral con la distribución de los turnos de trabajo, días de libranza y días de vacaciones, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para los trabajadores sujetos a un sistema de trabajo de turnos discontinuos, la Empresa anualmente establecerá un calendario laboral con la rotación de los turnos, el cual se expondrá también en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

b) Trabajadores con jornada partida: jornada flexible.

Para aquellos trabajadores con jornada partida, la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral general en el que conste la jornada anual y los días festivos, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible del centro de trabajo, pudiendo solicitar un ejemplar individualizado cada uno de los trabajadores que lo precise.

Para aquellos trabajadores con jornada partida (exceptuando aquellos trabajadores sujetos al ciclo productivo) se encuentra vigente actualmente un sistema de horario flexible con el fin de permitir una distribución horaria flexible sujeta a las siguientes condiciones:

- De lunes a jueves todos los trabajadores con jornada partida deberán cumplir con dos horarios bloque (6 horas de coincidencia) pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 18:00 h.), realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 13:30h	1 hora mínimo	16:00h 18:00h	A partir de las 18:00h

- Los viernes todos los trabajadores deberán cumplir con dos horarios bloque pudiendo flexibilizar la hora de entrada (de 8:00 a 9:30 h.), la hora de descanso para el almuerzo (1 hora como mínimo) y la hora de salida (a partir de las 17:00 h.) realizando el total de la jornada conforme a los siguientes horarios:

Horario de entrada Flexible	Horario Bloque	Flexibilidad horaria - Descanso almuerzo	Horario Bloque	Salida flexible
8:00h 9:30h	9:30h 14:00h	1 hr. Mínimo	16:00h 17:00h	A partir de las 17:00h

Los trabajadores que deseen acogerse a esta modalidad de jornada flexible deberán comunicar por escrito el horario escogido antes del comienzo de cada año, quedando sujeto a la autorización por parte del Departamento de Recursos Humanos tras el visado del Comité de Dirección. La concesión de la jornada flexible tendrá una duración máxima de 1 año.

La presente medida de jornada flexible constituye una mejora social concedida discrecionalmente por la Empresa, sin que en modo alguno tenga el carácter de derecho consolidado o condición más beneficiosa para los trabajadores, por lo que podrá ser suprimida por voluntad unilateral de la Dirección de la Empresa

en cualquier momento, sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

23.3 Distribución irregular de la jornada.

Sin perjuicio de la distribución de la jornada ordinaria fijada en los apartados anteriores, ambas partes de común acuerdo expresan que la naturaleza de la actividad de Plasbel 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 25% 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.

El presente sistema de distribución irregular de la jornada supone que Plasbel dispondrá de una bolsa de horas máxima (25% de la jornada ordinaria anual) de los trabajadores, de manera que en aquellas épocas en las que existan picos de producción y sea necesario que los trabajadores presten sus servicios durante más horas de su jornada habitual, la Empresa notificará a cada trabajador afectado con 5 días de antelación para que modifique su horario y jornada (respetándose en todo caso los descansos mínimos), sin que esas horas de exceso sean consideradas horas extraordinarias, sino distribución irregular de la jornada.

Igualmente, cuando exista una bajada de producción y no sea necesario que los trabajadores presten servicios durante toda la jornada laboral, también se les podrá comunicar con 5 días de antelación un cambio para reducir la jornada.

Cualquier cambio (exceso o reducción) de horas tendrá como límite el 25% de la jornada ordinaria anual de 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 18 meses desde que se produzca.

23.4 Registro de jornada.

El presente artículo tiene por objeto reflejar el acuerdo alcanzado con el Comité de Empresa en mayo de 2019 sobre el sistema de registro diario de la jornada, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 ET, con la finalidad de que los trabajadores conozcan su exacto funcionamiento, las obligaciones y derechos que se derivan del mismo y las consecuencias que, en su caso, puedan derivarse de su incumplimiento.

Procedimiento de registro diario de la jornada:

1. Los/as trabajadores/as tienen la obligación de registrar el inicio y la finalización de su jornada diaria de trabajo, así como cualquier entrada y salida del centro del trabajo, en el terminal existente para el control de accesos del edificio (el "terminal de control").

2. Si bien dicho terminal se encontraba instalado en la Empresa con carácter previo, el mismo no tenía como finalidad el registro de jornada de los/as trabajadores/as sino simplemente tenía la función de control de accesos con carácter general en la Empresa.

3. Por lo expuesto, el registro de jornada se comenzó a realizar partir de la entrada en vigor del acuerdo de mayo de 2019, mediante el sistema de control de presencia que se establece en la Empresa, a través del lector de tarjeta y huella dactilar existente.

4. Será obligatorio fichar justo en el momento inmediato anterior a la incorporación efectiva al puesto de trabajo. Igualmente, será obligatorio fichar en el momento justamente posterior tras la finalización inmediata de la jornada de trabajo. Es decir, aquellos trabajadores que tengan que usar zonas comunes (ejemplo: vestuario para cambiarse o ducharse...) deberán fichar una vez que ya estén cambiados y en disposición de incorporarse al trabajo, e igualmente, deberán fichar al acabar la jornada laboral antes de acudir al vestuario a cambiarse o ducharse. Todo lo anterior, con el fin de que los fichajes recojan sólo el tiempo de prestación efectiva de trabajo.

5. En los casos en que se produzca la salida y, en su caso, posterior entrada, del centro de trabajo durante la jornada laboral, el/la trabajador/a deberá registrar ambos movimientos en el terminal de control (o solo el primero si no hay posterior entrada).

6. Respecto al personal que presta sus servicios fuera del centro de trabajo con carácter habitual o bien cuando la Empresa lo considere necesario para otros casos (viajes de trabajo, desarrollo parcial de la jornada de trabajo fuera del centro ya sea con carácter habitual u ocasional y cualesquiera otros a juicio de la dirección) pondrá a disposición de los/as trabajadores/as un sistema telemático, ya sea a través del ordenador personal, ya a sea a través del teléfono móvil, para que puedan cumplir con su obligación de registro diario de la jornada. Los empleados deberán registrar tanto el inicio con la finalización de su jornada, así como cualesquiera interrupciones de la jornada por causas no laborables.

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

Control y verificación del cumplimiento del sistema:

1. El Departamento de Recursos Humanos realizará, de forma periódica y aleatoria, controles del registro diario de la jornada de los/as trabajadores/as, 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.

2. 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 Departamento de Recursos Humanos comunicará las incidencias al/la responsable directo/a del trabajador/a, para examinar de forma conjunta lo sucedido.

3. 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.

4. Igualmente, en caso de que los trabajadores observaran alguna anomalía o deficiencia, o para cualquier comunicación relacionada con el funcionamiento

del registro horario, registrarán su incidencia a través de la siguiente dirección: convenioplusbel@plusbel.com

5. Todos los trabajadores/as quedan obligados a comunicar los errores de marcaje, como por ejemplo la duplicidad de ticaje y ausencias de ticajes por olvidos.

Prestación de servicios fuera del horario de trabajo y realización de horas extraordinarias:

1. 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).

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

(i) Cuando el/la trabajador/a 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.

(ii) 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 de su responsable directo, 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/a afectado recabará la consiguiente autorización o aprobación de la prolongación de jornada u hora extraordinaria a la mayor brevedad posible.

3. Queda terminantemente prohibida la realización de horas extraordinarias o prolongaciones de jornada que no cumplan con lo establecido en la presente estipulación.

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 descritos en el segundo apartado, 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.

Ambas partes son conscientes de la novedad de la norma que justifica y da origen a la obligación del registro diario de la jornada de trabajo y del carácter no definitivo -y, por tanto, necesariamente revisable o perfeccionable- del presente acuerdo en función de las específicas circunstancias concurrentes en la actividad de los/as trabajadores/as y en las necesidades organizativas de la Empresa.

Consecuentemente, ambas partes convienen en interpretar el presente acuerdo con la debida flexibilidad y con base en los principios de buena fe y mutua confianza, emplazándose a su revisión y perfeccionamiento en beneficio de la organización de la actividad empresarial y de los propios trabajadores.

A tal efecto, las partes podrán celebrar, si así lo estimaran, reuniones periódicas de seguimiento y control, sin perjuicio de aquellas otras que, por razones extraordinarias, puedan convocarse.

23.5 Declaración de principios sobre el registro de jornada.

Ambas partes entienden y expresan, siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, su voluntad de promover la igualdad real entre todo el personal de nuestra Compañía. En línea con lo comentado, y de forma clara, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, con adaptación práctica de este punto a las circunstancias de nuestra empresa mediante la implantación de acciones y medidas que se recogen en el presente Convenio Colectivo.

En relación con lo anterior las partes entienden, igualmente, como principio clave, que las condiciones de trabajo también inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De aquí, surgen no solo las distintas medidas laborales (selección, formación, promoción, beneficios sociales...), complementarias (lanzaderas, videoconferencias...) y de conciliación implantadas en la compañía, sino también, los diferentes horarios acordados para los distintos colectivos que apoyan y ponen de manifiesto el compromiso de Plasbel con la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Hay que realizar mención especial, en relación con lo comentado, que corrobora estos acuerdos y da una visualización clara al compromiso de nuestra Compañía con la implantación de horarios que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar, el hecho de que ya en el I Convenio Colectivo de la Empresa Plasbel se incluyeron medidas de conciliación como mejoras de las previsiones legales, medidas que ha sido acogidas interna y externamente de forma muy positiva y que en el presente convenio colectivo ha sido incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria.

Todos estos esfuerzos realizados por la Compañía y la Representación Social en lo que respecta a la implantación de estos horarios, han sido complementados, sin consideración de tiempo de trabajo efectivo, con infraestructuras y medios puestos a disposición de los empleados que mejoran y facilitan su estancia en nuestras instalaciones y que flexibilizan su jornada laboral. El uso de dichas infraestructuras y medios pueden suponer el aumento del tiempo de presencia en las instalaciones que, en ningún caso, serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Es muy importante reseñar en este sentido la diferencia entre tiempo de presencia y tiempo de trabajo efectivo, ya que la realidad del día a día supone, como ya se ha explicado, que no todo el tiempo que los empleados están presentes en el centro de trabajo son tiempos de trabajo efectivo y, por tanto, el presente acuerdo debe ser respetuoso con esta situación. Hay que tener en cuenta que en caso de utilizar otros medios y métodos de control diferentes a los actualmente planteados que hicieran necesario el registro exacto de los tiempos de descanso o no estrictamente laborales, deberíamos ir a una situación mucho más restrictiva, no sólo en cuanto al control y registro de los tiempos de presencia vs. los tiempos de trabajo efectivo, sino también en lo referente a los medios e infraestructuras que la compañía pone a disposición de los empleados durante su tiempo de presencia en las instalaciones.

Por ello, tomando en consideración que ambas partes entienden que la mejor alternativa es el mantenimiento de la situación actual, en cuanto a los tipos de jornada que facilitan la conciliación y en cuanto a los medios e infraestructuras

que la compañía pone a disposición de los empleados en relación con el tiempo de presencia en nuestras instalaciones que flexibilizan la jornada laboral, y no la implantación de otros métodos de registro (normativa, procedimiento, lectoras...) mucho más restrictivos y que vayan en contra de dicha flexibilidad, de cara a adaptar el sistema a la nueva regulación del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta además las distintas casuísticas de nuestra compañía, se acuerda:

- Mantener la consideración de tiempo efectivo exactamente igual que como lo entendemos en la actualidad, es decir, considerando tiempo efectivo exclusivamente como aquel en el que los empleados realizan sus funciones encomendadas y excluyendo, por tanto, de éste los tiempos de descanso o no dedicados a la realización propia de dichas funciones (presencia o flexibilización de la jornada).

- Incorporar a todo el personal con relación laboral, independientemente de su categoría, en el sistema de registro de jornada diaria. Atendiendo a ciertas características como por ejemplo tipo de horario, centro de trabajo... se establecen dos tipos diferentes de sistema de registro de jornada que da respuesta a las peculiaridades de cada colectivo (Colectivo 1 y Colectivo 2).

- Dado las diferentes casuísticas (atascos, aparcamientos...) que motivan que cierto personal de forma voluntaria anticipe su entrada en las instalaciones de Plasbel, y teniendo en cuenta ambas partes, y los propios trabajadores, la hora de entrada pactada, los tiempos anteriores a esta hora en ningún caso serán tenidos en cuenta como de jornada de trabajo efectiva, iniciando, por tanto, el computo de la jornada como muy pronto a la hora pactada con cada colectivo de trabajadores. Quedan lógicamente excluidas de este punto aquellas horas extraordinarias que sean solicitadas por los responsables para ser realizadas antes de la hora prevista.

- Los trabajadores están obligados a utilizar y cumplir con los medios y procedimientos de registro de jornada y, en su caso, de compensación horario de exceso de trabajo efectivo a tal efecto y según colectivo.

- Colectivo 1: El personal que tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: deberá realizar el fichaje según el procedimiento establecido, reflejándose la hora de entrada y de salida. Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

- Colectivo 2: Para el personal que no tenga acceso a controles de fichaje mediante las máquinas de control situadas en nuestras instalaciones: se acuerda que estos trabajadores, y sus responsables directas en caso necesario, rellenen y firmen manualmente, su registro horario diario con la indicación de la hora de entrada y de salida, no teniendo que especificar en dicho parte los motivos y los tiempos dedicados a aspectos propios de la flexibilidad dentro de la jornada que

no tiene consideración de tiempo de trabajo (tiempo de presencia). El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria, semanal o mensual, fijada en este Convenio, salvo que se aplique el sistema de distribución irregular de jornada fijado en el artículo anterior. En todo caso, la realización de horas extraordinarias deberá ser previamente autorizada por el responsable del Departamento previo visado del Departamento de Recursos Humanos.

El valor de la hora extraordinaria de cada Grupo Profesional será el previsto en las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

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.

Se establece un compromiso por parte de la plantilla para la realización de aquellas horas extraordinarias durante los fines de semana y festivos, cuando existan probadas necesidades productivas y organizativas, que serán comunicadas por la Empresa al Comité de Empresa con la debida antelación.

Cuando se produzca una ausencia injustificada de un día completo, la Empresa podrá optar por descontar las horas correspondientes en la nómina del mes o aplicar compensación de jornada recuperando el trabajador esa jornada de trabajo en otro día (pudiendo ser un festivo), a efectos de reducir las horas extraordinarias.

En caso de que dicha compensación se produzca en un día festivo, y por tanto no compute como horas extraordinarias, la Empresa no obstante abonará al trabajador un complemento de festivo a razón del 36,9% del valor de la hora ordinaria.

Artículo 25. Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Se consideraran horas extraordinarias de fuerza mayor las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

Artículo 26. Turnicidad.

26.1 Definiciones

De conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En Plasbel existen dos tipos de trabajadores a turno:

1. Sistema de turnos continuo: Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor. Igualmente, se considerará turno continuo cuando por razones productivas concretas, ajenas a la voluntad de los trabajadores, y de manera esporádica, sea posible eliminar puntualmente alguno de los turnos. A modo de resumen, se considerará turno continuo cuando a los trabajadores se les aplique un calendario de lunes a domingo, con independencia de que en momentos puntuales se paralice la actividad.

Asimismo, lo estipulado en el presente artículo será de aplicación a aquellos trabajadores a turnos en procesos productivos durante las 24 horas del día de lunes a domingo que no se realicen los 365 días del año, sino durante un tiempo predeterminado.

2. Sistema de turnos discontinuo (procesos de turnos distintos del proceso continuo): Aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en cualquier sistema de turnos rotativos diferente del de proceso continuo.

26.2 Descansos semanales y descansos entre jornadas

Descanso semanal: Para aquellos trabajadores con sistema a turnos, del día y medio ininterrumpido del descanso mínimo semanal legal se podrá separar medio día para: i) acumular ese medio día por periodos de hasta cuatro semanas que supondría juntar hasta 2 días consecutivos; ii) o disfrutar ese medio día en otro día de la semana.

Descanso entre jornadas: Para los trabajadores a turnos, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo legal de 12 horas entre jornadas, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

26.3 Ausencias imprevistas

Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar a su superior jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos 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 le corresponda.

El incumplimiento de esta obligación puede acarrear la aplicación del régimen sancionador.

26.4 Rotación

Para procesos productivos continuos, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

26.5 Retribución del trabajo a turnos

Los trabajadores a turnos cobrarán el salario base y complementos correspondientes según su Grupo Profesional en base a las tablas salariales contenidas en el Anexo I.

Adicionalmente, se establecen los siguientes complementos específicos para los trabajadores a turnos:

a) Trabajadores a turno continuo: percibirán un "complemento de turno continuo" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

b) Trabajadores a turno discontinuo: percibirán un complemento denominado "turnicidad" en la cuantía establecida en las tablas salariales del Anexo I.

Artículo 27. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración mínima de 22 días hábiles, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año.

Las vacaciones se devengan del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

En cuanto al disfrute de las vacaciones dentro del año natural, se respetarán las salvedades recogidas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al margen de las salvedades legales (por ejemplo: incapacidades temporales que excedan del año natural), se podrán disfrutar en el año siguiente de un máximo de 5 días laborables en el año siguiente a su devengo, y en todo caso, antes del 28 de febrero de cada año.

A efectos del disfrute de las vacaciones, se establecen dos temporadas a lo largo del año en función de las necesidades productivas de la Empresa:

- Temporada alta: meses de junio de septiembre.
- Temporada baja: restantes meses.

Los trabajadores, con carácter general tendrán el derecho a disfrutar un máximo de 10 días hábiles ininterrumpidos en temporada alta (junio a septiembre), siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales". A este respecto, a efectos de selección de las fechas de disfrute de las vacaciones se establecerá en cada departamento un orden rotativo gestionado por el responsable de cada sección/departamento.

Los restantes días de vacaciones se distribuirán a lo largo del año de común acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento.

Ahora bien, para aquellos trabajadores (a excepción de los que trabajen a turno continuo con el calendario laboral ajustado a la jornada máxima anual) que soliciten sus vacaciones en temporada baja, es decir, fuera del periodo comprendido entre los meses de junio a septiembre, con el fin de incentivarlo (especialmente favoreciendo a los trabajadores extranjeros cuyas familias residan en el extranjero), la Empresa otorgará los siguientes beneficios adicionales:

- Posibilidad de disfrutar de un máximo 30 días naturales ininterrumpidos, siempre contando con la autorización del responsable del departamento y por escrito y/o a través del portal del empleado, según documento habilitado al efecto en las "Normas de devengo y disfrute de las vacaciones anuales.

- 1 día adicional de vacaciones por cada quincena disfrutada en temporada baja.

Para aquellos trabajadores que tengan una retribución variable mensualmente, las vacaciones serán retribuidas en base al promedio de la totalidad de emolumentos que corresponden a la jornada ordinaria en los 12 meses anteriores al periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 28. Licencias y permisos generales.

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio, iniciándose al día siguiente del hecho causante. A tal efecto, se entenderá también incluida la unión por pareja de hecho. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez cuando se trate de la unión y/o matrimonio con la misma pareja.

- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario por prescripción médica (debiendo acreditarse documentalmente esta circunstancia), de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, salvo que se requiera desplazamiento fuera del país, en cuyo caso el plazo será de 6 días.

- Un día por traslado del domicilio habitual, debiendo acreditarse mediante factura de la agencia de mudanza, contrato compraventa, arrendamiento o cualquier otro documento que justifique el traslado de domicilio.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. A modo de lista enunciativa, no taxativa, se encuentran los siguientes ejemplos: citación judicial como testigo para asistir a un juicio, designación como miembro de mesa electoral, etc.

Cuando el trabajador perciba una remuneración por el cumplimiento de dicho deber, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

En el caso de que el cumplimiento del deber por parte del trabajador suponga la imposibilidad de trabajar en más del 20% en un trimestre, la Empresa podrá situar al trabajador en situación de excedencia forzosa (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa justificación de la trabajadora embarazada de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 26.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, dicho permiso se usará 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, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores.

- Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo.

· En el caso de enfermedades crónicas/graves que requieran tratamiento periódico o pruebas médicas por prescripción médica, el trabajador podrá ausentarse por el tiempo indispensable para acudir a las mismas.

· Para supuestos excepcionales que puedan existir en la solicitud de alguno de los permisos y licencias anteriores, quedará sujeto a acuerdo entre las partes la posibilidad de concesión de permisos no retribuidos.

Los trabajadores que presten servicios en fin de semana, previo aviso mínimo de 15 días y justificación documental, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, el día que les coincida con la celebración de un bautizo, comunión o boda de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad y afinidad, debiendo recuperar dicho día en el día que acuerde con su responsable.

Todas las situaciones que den lugar a alguno de los permisos o licencias anteriores se deberán justificar documentalmente y deberán corresponderse con el momento del hecho causante que dé lugar a la licencia o permiso.

Artículo 29. Permiso de lactancia.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá disfrutar del permiso de lactancia mediante la elección de alguna de las siguientes opciones:

- Ausencia de una hora durante la jornada (se puede dividir en dos fracciones).
- Reducción de la jornada en media hora (al inicio o al final).
- Acumulación de la hora de licencia diaria en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, 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.

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

Artículo 30. Reducción de jornada por motivos familiares.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un familiar directo con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 (es decir, un 12,5% de la jornada) y un máximo de la mitad (es decir, un 50%) de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo 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 cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra 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.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Plasbel generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia prevista en el artículo anterior y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

A fin de establecer los criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada según la facultad prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, las partes se comprometen a sentarse tras la firma del presente Convenio Colectivo para establecer un Protocolo que fije los criterios organizativos y/o productivos que puedan incidir en las concesiones de las concreciones horarias derivadas de la reducción de jornada por guarda legal.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 31. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en supuestos especiales

31.1 Adaptación de jornada para víctimas de violencia de género o terrorismo.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

31.2 Adaptación de jornada en caso de enfermedad grave y hospitalización de familiar.

Los trabajadores que acrediten tener que atender a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad grave u hospitalización de larga duración podrán solicitar la adaptación temporal de su horario mediante la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado. La presente medida queda sujeta a la valoración individual de las circunstancias de cada caso particular, atendiendo especialmente a si se trata de trabajadores sujetos a turnos o no, debiendo ser en todo caso autorizada por el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 32. Adaptación de la jornada

Las medidas siguientes se introdujeron en el I Convenio Colectivo de Plasbel, y actualmente quedarían encuadradas en el marco de la adaptación de jornada prevista por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción actual. Ambas partes consideran que el presente artículo contiene los supuestos en los que confluyen los intereses productivos de la Empresa con la conciliación de la vida familiar y personal.

Sin perjuicio de lo anterior, se estudiará cada supuesto particular, abriéndose un periodo máximo de negociación de 1 mes en los términos del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, dando prioridad siempre a los supuestos pactados en el presente artículo, en el cual, repetimos, ambas partes consideran que podrían confluir los intereses mutuos, debiendo analizarse mucho más en detalle aquellos supuestos no contemplados.

32.1 Horario continuado para trabajadores que no pertenecen al área de producción con hijos menores de 18 meses.

Los trabajadores y trabajadoras que no pertenecen al área de producción en situación de reducción de jornada por guarda legal podrán solicitar que su concreción horaria se fije fuera de su jornada ordinaria mediante un horario continuo hasta que el menor cumpla 18 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas. En todo caso, al tratarse de una mejora social, quedará sometido a aprobación por parte de la Dirección.

32.2 Adaptación del sistema de turnos para trabajadores del área de producción con hijos menores de 48 meses.

Los trabajadores y trabajadoras del área de producción podrán solicitar una adaptación de su sistema de turnos para eliminar la prestación de servicios en turno de noche y festivos hasta que el menor cumpla 48 meses, salvo que existan dificultades productivas u organizativas justificadas.

Artículo 32.3. Solicitudes de adaptación de jornada fuera de los supuestos anteriores

En aplicación de la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de hijos, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los mismos cumplan doce años.

Los términos del ejercicio de este derecho se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo, valorándose los siguientes factores:

- Las necesidades del menor, en su caso.
- En el caso de ejercer el derecho por el cuidado de familiares, estos deberán estar comprendidos hasta el segundo grado de consanguinidad.
- El perjuicio organizativo para la empresa. La solicitud de adaptación no podrá afectar al correcto desarrollo del proceso productivo, garantizándose en todo caso la organización y planificación del proceso en turnos rotativos y durante todos los días de prestación efectiva de servicios.
- La adaptación de jornada se atenderá a los horarios productivos, por lo que no será posible dicha adaptación cuando implique la prestación de servicios en franjas horarias no productivas.
- El perjuicio a otros compañeros.
- Si existen otras medidas de conciliación ya concedidas en su misma sección.
- Si constan restricciones del otro progenitor para cuidar del menor, en su caso.
- Si existen otros familiares que puedan hacerse cargo del familiar, en su caso.
- Los horarios escolares o de guarderías, en su caso.

El procedimiento para acogerse a este derecho será el siguiente:

1. Los trabajadores deberán presentar una solicitud por escrito, aportando la siguiente documentación:

- a. En los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de hijo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Concreción sobre la situación laboral del otro progenitor: certificado de la empresa donde trabaje indicando jornada, horario, si existe flexibilidad horaria, si ha solicitado alguna medida de conciliación, etc.
 - iii. Acreditación del horario escolar o de la guardería, en su caso.
 - iv. Acreditar que no hay otros familiares que se puedan hacer cargo del menor.
- b. Para los casos de solicitud de adaptación de jornada para cuidado de familiar a cargo:
 - i. Libro de familia.
 - ii. Acreditación de la dependencia del familiar a cargo (informes médicos, historial clínico, resoluciones de dependencia o incapacidad...)
 - iii. Concreción sobre la disponibilidad de atención del resto de personas a cargo del familiar, en su caso.

Además, podrá aportar cualquier otra documentación que estime conveniente para acreditar su situación.

2. A partir de la presentación, se abre un plazo máximo de 30 días para la negociación de los términos de la solicitud.

3. Finalizado dicho plazo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Artículo 33. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria, por guarda legal o forzosa.

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

El trabajador excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Excedencia por guarda legal: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de Plasbel generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado, 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial

4. Excedencia forzosa: Este tipo de excedencia, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

TÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS

Capítulo I. Régimen Económico

Artículo 34. Conceptos retributivos del personal.

Las retribuciones salariales fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- Salario Base: Es la retribución mínima a percibir en cada uno de los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo según la cuantía fijada en el Anexo 1.

- Antigüedad: El plus de antigüedad retribuye el tiempo de permanencia de los trabajadores en la Empresa en base a su antigüedad reconocida en nómina. Este plus se abonará en base al modelo de trienios y quinquenios.

- Plus de nocturnidad: Es la retribución percibida por el trabajador correspondiente a las horas trabajadas en horario nocturno (de las 22 horas a las 6 del día siguiente), salvo que la nocturnidad esté ya integrada en otro concepto salarial o que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado una compensación adicional de este trabajo por descanso.

- Complemento de turno continuo: Es el complemento adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos continuo, según la definición contenida en el artículo 26.

- Turnicidad: Es la retribución adicional que perciben los trabajadores que realizan un sistema de turnos discontinuo, según la definición contenida en el artículo 26.

Las cuantías correspondientes a los anteriores conceptos serán las fijadas en el Anexo I.

Adicionalmente, se podrán establecer los siguientes conceptos:

- Complemento personal: Cuando haya trabajadores que perciban cuantías superiores al salario base fijado en el Anexo I para su grupo profesional, y que no se encuentren adscritas a ninguna actividad adicional, función específica, etc., dichas cantidades se abonarán bajo el concepto "complemento personal".

- Complemento de puesto de trabajo: Para aquellos trabajadores que perciban cantidades asociadas al desarrollo de una actividad específica o puesto de trabajo, o condicionado a una especial responsabilidad o similar, percibirán un complemento de puesto de trabajo cuya denominación variará en función de la naturaleza de la actividad y estará vinculado única y exclusivamente al desempeño efectivo de dicho trabajo en cuestión.

Las partes manifiestan que los anteriores conceptos cumplen con lo establecido en el artículo 29 del Convenio Colectivo de la Industria Química en cuanto a la estructura salarial, respetándose en todo caso el Salario Mínimo Garantizado para cada Grupo Profesional.

Artículo 35. Abono y compensación de gastos.

El abono y compensación de gastos se rige por las siguientes pautas:

- Kilometraje: Al trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, la empresa le abonará, si decidiese usar su propio medio de transporte, la cantidad de 0,332 € por kilómetro que recorra.

- Dietas: se aplicarán las contenidas en el Anexo II del presente Convenio.

Artículo 36. Revisión salarial

Para el año 2020 las cuantías son las previstas en las Tablas Salariales incluidas en el Anexo I.

Para los años posteriores de vigencia del presente Convenio, se aplicará la subida salarial equivalente al incremento que experimente el IPC salvo que no se cumplan los objetivos anuales fijados, que se entregarán cada año al Comité de Empresa.

En caso de que durante la vigencia del Convenio, algún año el resultado del IPC sea negativo, no se podrá aplicar una reducción salarial, sino que se mantendrán las cuantías del año anterior.

Artículo 37. Anticipos

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce la posibilidad de solicitar por parte de los empleados el pago de anticipos a cuenta del trabajo ya realizado antes de que llegue el día señalado para el pago, fijándose como plazo para su solicitud antes del día 15 de cada mes, y para el pago, el día 15, o primer día hábil siguiente en caso de coincidir con fin de semana o festivo.

TÍTULO VII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Seguro de Accidentes.

Plasbel suscribirá, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 12.000 € euros en el caso de muerte o incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tiene el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 39. Parejas de hecho.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, 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.

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Plasbel pondrá a disposición de los trabajadores 2 equipos de ropa de trabajo al año: 1 en verano y otro en invierno, salvo que el trabajador acredite que la ropa de trabajo que tenga esté en buen estado.

En todo caso, cuando concurren causas justificadas se le repondrá un nuevo equipo a solicitud de los trabajadores.

Será de obligado cumplimiento el uso de la ropa de trabajo tal y como se entrega, sin que esté permitido hacer modificaciones en la misma que afecten a la estética visual, debiendo usar todos los trabajadores los equipos de trabajo que estén en vigor, debiendo dejar de usar aquellos desfasados, con el fin de procurar una homogeneidad en el conjunto.

En caso de finalización de la relación laboral la Empresa podrá requerir la devolución de los equipos de trabajo.

Artículo 41. Fomento de la contratación de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Plasbel, en atención a las dificultades existentes para la integración social de las personas con capacidad disminuida, y entendiendo que la forma idónea de alcanzar dicha integración es a través de la inserción de las mencionadas personas en el mercado laboral, asume la conveniencia de contratar a trabajadoras y trabajadores cuya capacidad se encuentre disminuida, o de forma alternativa a través de centros especiales de empleo, promoviendo activamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Artículo 42. Plan de Igualdad.

Plasbel ha desarrollado e implantado un Plan de Igualdad, que tiene como objetivo principal potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, adaptándose a los cambios de la sociedad actual.

Se mantendrán las acciones ya desarrolladas dentro de este ámbito y se impulsarán otras nuevas en aquellos aspectos con posibilidad de mejora.

Para ello, se ha constituido una Comisión de Igualdad, compuesta por 6 miembros (3 mujeres y 3 hombres) de diversas posiciones y áreas diferentes de la Empresa, acorde a criterios de paridad, representatividad y transversalidad, con el objetivo de recoger las necesidades diferenciales y facilitar su difusión y resultados.

Los objetivos de la comisión son la equidad de género, la no discriminación por razón del género, la eliminación de cualquier indicio de acoso sexual o moral, la promoción y difusión basada en la igualdad y el seguimiento y actualización del Plan de Igualdad.

Esta Comisión desarrolla acciones positivas sobre comunicación, información y sensibilización en materia de igualdad, junto a la realización del diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad, así como su implementación, llevadno a cabo su seguimiento, evaluación y actualización del mismo.

Una de las acciones aplicadas para consecución de los objetivos es la realización de una serie de Buenas Prácticas en materia de igualdad, basadas en:

- Sensibilidad con la igualdad, promoverla y denunciar situaciones discriminatorias.

- Innovación en materia de igualdad de género.
- Transparencia en la información difundida a nivel externo e interno.
- Utilización del lenguaje no sexista ni discriminatorio.
- Igualdad de oportunidades en los procesos de selección y planes de carrera.
- Ser referente en temas de igualdad entre mujeres y hombres.

En el Portal del empleado se encuentra toda la información disponible para el conjunto de la plantilla, incluyéndose las medidas de conciliación reguladas en el presente convenio colectivo, al cual se le ha dado una redacción acorde a los principios de igualdad fijados en el Plan.

Artículo 43. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, o acoso por razón de sexo, o de acoso moral.

Plasbel velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, o bien del denominado acoso moral, y adoptará las medidas oportunas al efecto.

Por ello, sigue vigente el Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, que consta detallado en el Anexo III del I Convenio Colectivo de la Empresa publicado en el BORM de 15 de marzo de 2016, y que también se encuentra disponible en el Portal del Empleado

Se recuerda que existe -en RRHH y en el Portal del Empleado- a disposición de los trabajadores un Modelo de Comunicado de Acoso y Diario de Incidentes para que la propia persona que pueda estar sufriendo esta situación defina los acontecimientos que identifique como conflictivos con otras personas de su entorno laboral susceptibles de generar acoso.

En caso de duda o para solicitar información, cualquier miembro de la plantilla puede dirigirse al Departamento de RRRHH, a la representación legal de los trabajadores y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. Complemento salarial en determinados supuestos de incapacidad temporal.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional y accidente de trabajo la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del total del salario bruto fijo mensual.

Se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario que requiera pernoctación, tras justificación del centro hospitalario correspondiente.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso lo será por un período superior a 12 meses.

Las medida regulada en el presente artículo constituye una mejora social concedida de forma voluntaria por la Empresa que no tienen el carácter de derecho adquirido o condición más beneficiosa, por lo que la supresión de la misma será igualmente discrecional por la Empresa, pudiendo la Dirección eliminarla sin necesidad de seguir con el procedimiento legalmente previsto para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

Artículo 45. Jubilación parcial.

La Empresa promoverá y facilitará el acceso a la jubilación parcial de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legalmente previstos, así lo soliciten.

En la medida de lo posible, se tratarán de aplicar las condiciones de la modalidad de jubilación parcial para la Industria manufacturera, según lo dispuesto en el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre.

Tendrán prioridad aquellas solicitudes presentadas por trabajadores que tengan una antigüedad superior a 20 años en la Empresa, comprometiéndose la Empresa a acceder a estas solicitudes en los términos legalmente vigentes, salvo que concurran dificultades productivas u organizativas justificadas.

Artículo 46. Jubilación forzosa.

Al amparo de lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, (BOE 29 de diciembre de 2018), la Empresa podrá proceder a la extinción de contratos de trabajo por el cumplimiento por parte de los trabajadores de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Con carácter simultáneo a la extinción del contrato de trabajo por la causa indicada, la Empresa habrá de implementar alguna de las siguientes medidas: (i) transformación de un contrato temporal en indefinido, (ii) transformación de un contrato parcial en un contrato a jornada completa (con la aquiescencia del trabajador a tiempo parcial) o (iii) contratación de un nuevo trabajador, todo ello con la finalidad de mejorar la calidad del empleo y procurar un relevo generacional en la Empresa.

TÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 48. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan 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. Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y

las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, así como el Real Decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley, así como con los siguientes principios generales.

De conformidad con los artículos 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Por su parte, el mapa de responsabilidad será un instrumento de desarrollo útil del plan de prevención para una mayor integración de la política preventiva de la Empresa en todos los niveles de la misma, todo ello en el marco de una política empresarial de implementación de medidas sociales de responsabilidad social corporativa, en aras a crear planes de compliance laborales y PRL.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los

métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1.º su generación; 2.º su emisión, y 3.º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Toda ampliación o modificación del proceso productivo que implique la incorporación de nuevas tecnologías, la modificación de los métodos o procedimientos de trabajo o la incorporación o sustitución de los agentes químicos utilizados, se realizarán respetando el principio de mejora de la salud y seguridad de los trabajadores.

Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anexas.

Se tomarán en consideración con finalidad preventiva los factores de riesgo derivados de la organización y ordenación del trabajo tal como previene el artículo 4.7 de la LPRL.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de Prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales tendrán que ser evaluados y, en su caso, objeto de intervención preventiva, siendo evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Siempre que exista exposición a un riesgo grave e inminente para la salud del trabajador derivado del puesto y condiciones de trabajo, podrá recurrir al Servicio de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Estos propondrán las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Igualmente, mediante el presente Convenio, se pacta la implantación de un buzón de sugerencias en materia preventiva para que todos aquellos trabajadores que detecten alguna deficiencia que pueda suponer algún riesgo para la seguridad y salud de los mismos, lo pongan de manifiesto mediante las herramientas y procedimientos que se articulan en el presente Convenio.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión del trabajo se procederá de acuerdo con el artículo 21 de la LPRL.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad o peligrosidad, se tenderá en primer lugar, a la eliminación y, cuando no sea posible, a reducir tales circunstancias.

Para todas materias que afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores serán de aplicación las disposiciones legalmente vigentes en la normativa que resulte de aplicación en cada supuesto específico, teniendo en cuenta además las siguientes particularidades específicas:

Vigilancia de la salud.

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

En uso de la facultad prevista en el citado artículo, el Comité de Seguridad y Salud y la Empresa acordaron la obligatoriedad de los reconocimientos médicos al inicio de la prestación laboral, y ello por encontrarse Plasbel entre los supuestos en los que la realización de los reconocimientos es imprescindible 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 relacionadas con la empresa.

Tras el primer reconocimiento, la vigilancia periódica sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL. Esta circunstancia no inhibe de la necesidad de informar al trabajador, con carácter previo a la realización del reconocimiento médico, en los términos anteriormente indicados. En particular, según acuerdo entre el Comité de Seguridad y Salud de la Empresa, están exceptuados del carácter voluntario de los reconocimientos periódicos los puestos de trabajo que requieran la manipulación de maquinaria industrial.

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuados y proporcionales a los riesgos laborales presentes en los puestos y centros de trabajo y a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo. Estos reconocimientos se realizarán cuando se necesite, en función de los riesgos y de las condiciones de salud del trabajador, de manera que se posibilite una vigilancia de la salud específica con la periodicidad necesaria en cada caso. Para ello, se atenderá a la periodicidad que establezca el servicio médico correspondiente.

Para la realización de los reconocimientos, la Empresa facilitará que estos se lleven a cabo dentro de la Empresa (en el servicio médico) o en la clínica que corresponda, sin que tengan que realizarse necesariamente en el transcurso de la jornada laboral, sino que dependerán de la organización del servicio médico de la Empresa o de la clínica correspondiente.

Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el

artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada o durante el periodo de lactancia natural de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 49. Mapa de responsabilidad: Compliance PRL

Dentro de la política de integración, a todos los niveles, de la prevención de riesgos laborales en la Empresa, las partes convienen en la importancia de establecer sistemas de gestión de compliance PRL diseñados esencialmente para la prevención de riesgos derivados de incumplimientos normativos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, así como para detectar y corregir de una forma temprana aquéllos riesgos que no se hayan podido evitar.

Todos los estándares internacionales relacionados con la gestión del cumplimiento normativo en general (Líneas Directrices OCDE, Normas ISO 19600 y 31000, Norma australiana AS 3806.2006, etc.), y del cumplimiento laboral en particular (Convenios OIT en materia de derechos humanos sociales, Libro Verde de la Comisión Europea o la Norma SA 8000 en el ámbito de la "Responsabilidad Social de las Empresas", RSE) así como la normativa en materia preventiva, proponen "marcos de referencia" en la gestión de compliance basados en un enfoque estructural e integral en el seno de la propia organización.

La esencia de estos sistemas de gestión radica en la interiorización orgánica de una verdadera responsabilidad social corporativa en la actuación de la organización y de una cultura de cumplimiento ético en el comportamiento de las personas que trabajan para la organización "a todos los niveles".

Esta nueva perspectiva de la gestión estratégica de las relaciones laborales desde la óptica de la prevención de riesgos laborales requiere de la Alta Dirección que asuma expresa y públicamente el firme compromiso de aplicar los valores fundamentales y los estándares de una integración efectiva, eficiente, eficaz y material de la cultura preventiva en la Empresa. Para ello deberá garantizar, entre otros aspectos, el principio de "cumplir y hacer cumplir" con las normas y directrices elaboradas en el marco del sistema de gestión de compliance PRL aprobado por la organización.

En este sentido, los sistemas de gestión de compliance PRL, de acuerdo con las mejores prácticas internacionales, proponen la integración de todas las normas preventivas bajo el paraguas de una norma básica, como puede ser el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, y sobre la base de los principios de "mejora continua de la integración preventiva" y de un "cumplimiento responsable" del bloque normativo en materia preventiva, todo ello a través del establecimiento de un Mapa de Responsabilidad en materia preventiva en el que se establezca una delegación eficaz de funciones, obligaciones y responsabilidades a los distintos miembros de la organización con capacidad y formación suficiente.

Por lo tanto, resulta esencial para poder fomentar una verdadera cultura en el seno de la Empresa favorable al cumplimiento preventivo-laboral que,

siguiendo los estándares mencionados, se estructure un sistema de compliance PRL contemplando, como mínimo, los siguientes aspectos:

a) En primer lugar, se debe partir necesariamente de una previa Identificación y Análisis de los Riesgos Laborales.

b) A continuación se realiza una Clasificación de los Riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto, lo que deberá tener su reflejo en el documento de Planificación Preventiva de la Empresa.

En función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad.

c) Una vez se clasifican los riesgos se procede a elaborar y ejecutar el Mapa de Responsabilidad como norma básica de compliance (Política General de Compliance) orientado a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados mediante una política de delegación efectiva; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de sugerencias interno (whistleblowing) o el establecimiento de reuniones periódicas entre la Empresa (a través de su Compliance Officer PRL), Comité de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, mandos intermedios, técnicos de PRL y cualquier otra persona con capacidades y toma de decisión en materia preventiva.

d) Finalmente se procederá a una Evaluación, Seguimiento y Monitorización continua del Mapa de Responsabilidad (Monitoring), procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

Artículo 50. Buzón de sugerencias en materia preventiva.

Se implanta un buzón interno de sugerencias en materia preventiva, con el fin de que los empleados puedan poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa y de los distintos responsables/mandos intermedios, las deficiencias/mejoras potenciales que sean advertidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta medida se encuadra dentro del riguroso proyecto de actuación empresarial destinado a procurar una más adecuada y eficiente prevención de los riesgos laborales en el seno de la Empresa, tal y como se ha desarrollado en el artículo anterior, en el marco de diversas actuaciones de distinta índole de política social corporativa que se están acometiendo, con el fin de integrar aún más si cabe la prevención de los riesgos laborales a todos los niveles.

Por tanto, esta medida se encuentra dentro del paquete de medidas realizadas en desarrollo del Mapa de Responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales que conlleva la designación de una red de colaboradores, que canalicen adecuadamente la política preventiva empresarial.

La conveniencia de contar en el seno de la empresa, entre otros, con estos buzones de sugerencia interna (denominados como whistleblowing en el derecho anglosajón), nació en España tras la entrada en vigor de Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad), cuyo artículo 48 impone la obligación a las empresas, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante, en la actualidad, esta figura se está extrapolando a otras áreas tales como la prevención de delitos, o a la prevención de riesgos laborales.

Así, esta medida encuentra su conveniencia legal en el propio artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el cual contiene expresamente la siguiente previsión: "Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: (...) 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, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores".

Por tanto, a través del buzón/canal de sugerencias en materia preventiva, la Dirección de la Empresa pretende ofrecer a sus trabajadores un sistema totalmente anónimo y eficiente a partir del cual, puedan informar a los responsables en materia preventiva, de cualquier anomalía o riesgo que en esta materia sea detectado.

De esta forma se pretenden agilizar las actuaciones que en cada caso sean necesarias para preservar la salud y seguridad de los trabajadores afectados.

Se publicará la información pormenorizada sobre el funcionamiento del buzón (forma de presentar la sugerencia, plazos de resolución, órganos de investigación y resolución, confidencialidad, etc.)

Artículo 51. Delegación de funciones en materia preventiva

En desarrollo del Mapa de Responsabilidad implantado en la Empresa y siguiendo las recomendaciones y directrices fijadas por la Circular 4/2011 de 2 de noviembre, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral, se lleva a cabo una política de delegación eficaz de obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, aplicable a todos aquellos trabajadores con facultades preventivas.

A continuación se desarrollan las principales funciones y responsabilidades del personal en materia preventiva, bajo el principio de "cumplir y hacer cumplir", y ello sin perjuicio de lo que esté establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento en Plasbel Plásticos, S.A.U., en base al artículo 16 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 2 del RD 39/97 Reglamento de los Servicios de Prevención, así como las obligaciones que se deriven de la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales:

Dirección

- Responsable de la definición, desarrollo, articulación, revisión y cumplimiento de la política de PRL.
- Establecer objetivos anuales de Prevención de Riesgos Laborales y llevar adelante acciones materiales en coherencia con la política preventiva existente.
- Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas.
- Designar los medios humanos en materia de Seguridad y Salud, que coordinen y controlen las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia.
- Determinar las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia en colaboración con los medios designados en la organización.

- Sancionar a los trabajadores de todos los niveles jerárquicos directamente o a propuesta de los distintos mandos que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Jefes de área

- Conocer e integrar la documentación preventiva que sea de aplicación en el área de trabajo correspondiente.

- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.

- Proporcionar, mediante los medios a su alcance en su área, formación práctica en materia de prevención de riesgos laborales en coordinación con el Servicio de Prevención de la Empresa, de lo que quedará registro escrito.

- Efectuar un seguimiento y control de las acciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas, aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas.

- Garantizar que las contrataciones de servicios se efectúen en base a los procedimientos de coordinación de actividad empresarial legalmente establecidos.

- No permitirá el acceso de personal no autorizado a áreas que le sean restringidas ni el uso de maquinaria de la empresa por parte de estos.

- Supervisará el mantenimiento de las correctas condiciones de trabajo así como la elaboración de los registros pertinentes.

- Dar respuestas a las sugerencias y consultas de los comunicados de riesgos emitidos por los trabajadores.

- Solicitar autorización por escrito la realización de trabajos que considere de especial peligrosidad con el fin de que el mismo decida sobre la necesidad de designar recursos preventivos y no iniciando los trabajos hasta no ser autorizado.

- Sancionar a los trabajadores de su área directamente o a propuesta de los distintos mandos a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Mandos Intermedios

- Las funciones correspondientes a los Jefes de Área si no existe en el área de trabajo del Mando Intermedio.

- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

- No permitir el trabajo sin el uso de los necesarios equipos de protección individual definidos en la documentación preventiva de la Empresa ni el trabajo a trabajadores sin la debida formación en materia preventiva.

- En coordinación con el Servicio de Prevención Propio de la Empresa, facilitar formación práctica específica en los riesgos del puesto y, en general, de las instalaciones, herramientas y equipos de trabajo que afecten o se usen en el puesto de trabajo, de lo que quedará registro escrito.

- Analizar los trabajos que se llevan a cabo en su área detectando posibles riesgos o deficiencias para su eliminación o minimización aplicando en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.

- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta: rotación de tareas con distintos requerimientos físicos, turnos, puestos ocupados por embarazadas, etc.

- Llevar a cabo los controles de las condiciones de trabajo que le sean asignados.

- Proponer a su superior inmediato o, en su caso al Servicio de Prevención Propio, sanciones a los trabajadores a su cargo que hayan vulnerado sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Trabajadores

- Con respecto a las obligaciones de los trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se estará a lo dispuesto en el Art.29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, y a lo dispuesto en el artículo siguiente del presente Convenio Colectivo.

Artículo 52. Obligaciones básicas de los trabajadores a nivel preventivo.

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores, 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. Para lo anterior deberán utilizar el buzón de sugerencias habilitado al efecto.

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 que no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, según el régimen disciplinario previsto en el Título IX del presente Convenio Colectivo.

Artículo 53. Actuación en defensa y protección del Medio Ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que todas las empresas, incluida Plasbel, actúen 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.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medioambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector químico debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de Medio Ambiente, concretando las medidas a adoptar.
- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.
- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.
- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las administraciones públicas mediante demostraciones y hechos concretos.

De todas las cuestiones recogidas en este artículo se dará cuenta a la representación legal de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud.

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo, por los Protocolos de aplicación en Plasbel y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta 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 y sin contar con autorización para ello, aun cuando sea por breve tiempo. En particular y a título de ejemplo, se entenderá como abandono el hecho de dejar el puesto de trabajo tras haber fichado para aparcar el vehículo, no siendo justificación el haber aparcado dentro de las instalaciones de manera indebida. Igualmente, se considerará abandono salir a fumar durante la jornada de trabajo.

Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al correcto desarrollo del proceso productivo de la empresa y/o a las normas más elementales de convivencia con otros compañeros.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Atendiendo a la gravedad y al tiempo destinado a tales prácticas, podrá considerarse como grave y muy grave en función de cada caso concreto.

12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

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

14. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y a clientes o terceros que tengan relación con la misma.

15. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización, así como el incumplimiento de las normas en materia de uso de dicho vestuario y herramientas de trabajo. 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.

16. El incumplimiento de la prohibición de portar teléfonos móviles u otros objetos personales para el personal de producción. En relación con los teléfonos móviles particulares, no está permitido portarlos durante la jornada laboral, en base a las normas internas sobre prohibición de portar teléfonos móviles para el personal de producción y protocolo para llamadas urgentes a través de centralita.

17. Pequeños descuidos de manera imprudente, negligencia o desidia en el trabajo siempre y cuando no afecten a la buena marcha del servicio.

18. La no asistencia injustificada a las sesiones de formación e información regladas cuando el trabajador haya confirmado su disponibilidad.

19. Incumplir la obligación de registro de jornada sin causa que lo justifique.

20. El incumplimiento de las obligaciones de control de registro de jornada de los responsables.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.

3. Emplear el tiempo de trabajo en juegos o distracciones que puedan afectar al correcto desarrollo de la prestación laboral. En particular y a título de ejemplo, se considerarán juegos o distracciones el uso de redes sociales o sistemas de mensajería instantánea, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, y ya se emplee para ello medios de la Empresa o propios.

4. 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.

5. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o genere perjuicios económicos. Cuando estos perjuicios sean graves o de importancia económica, podrá considerarse muy grave.

7. La imprudencia en acto de trabajo por cualquier motivo si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios. Si dichos trabajos concudiesen con la actividad de la Empresa, tendrán la consideración de falta muy grave.

9. La embriaguez o cualquier otro acto irresponsable fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme o portando cualquier otro distintivo de la empresa que afecte a la imagen de la empresa.

10. La ebriedad o toxicomanía de carácter esporádico, siempre que ocasionase una perturbación del servicio.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

A tal efecto, y en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda expresamente prohibido fumar en el centro de trabajo, salvo en aquellos espacios al aire libre expresamente designados como zonas permitidas mediante la instalación de ceniceros.

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

15. La alegación de causas falsas para las licencias.

16. Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, y a los clientes o terceros que tengan relación con la misma.

17. El abuso de autoridad en el desempeño del trabajo.

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

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

20. Beber o comer en el puesto de trabajo durante la jornada laboral cuando pueda entrañar riesgo al proceso productivo.

21. Cualquier práctica que implique un riesgo en materia de seguridad alimentaria. Si dicho riesgo fuera de carácter grave, podrá ser considerada como muy grave.

22. No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente (Compliance PRL o mandos intermedios, en su caso) con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

23. No comunicar a su mando inmediato o al Dpto. de Personal (Compliance PRL o mandos intermedios en su caso) cualquier accidente o incidente laboral que le ocurra a sí mismo u a otro trabajador en el momento en que se produzca; así como de cualquier defecto del material o del funcionamiento de la máquina, o de la necesidad de materiales para seguir trabajando.

24. La realización de fotografías dentro de las instalaciones de la empresa, pudiendo ser muy grave en caso de que la finalidad de dicha fotografía sea que la información sea publicada en cualquier medio (vulneración secreto empresarial) o para una conducta desleal (competencia).

25. El incumplimiento de las normas contenidas en el Código Ético o en la Política de Responsabilidad Social Corporativa de Plasbel. Si el incumplimiento fuese muy grave, podrá ser calificado como falta muy grave.

26. Cualquier incumplimiento de los protocolos y normas vigentes en Plasbel no contemplados en una infracción específica.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Se considerará transgresión de la buena fe contractual, entre otras, aquellas conductas por parte del trabajador/a que, directa o indirectamente, por sí o a través de terceros, realice cualquier actuación que suponga una concurrencia desleal respecto a Plasbel o que suponga una vulneración de su deber de confidencialidad.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de forma intencionada en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, cuando ya haya sido requerido con anterioridad.

7. La embriaguez habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia, informaciones o documentos reservados de la empresa o revelar a terceros ajenos datos de reserva obligada. Igualmente, se considerará incluida en esta falta la vulneración de los derechos de esta índole de los compañeros o superiores.

9. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados, y clientes, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos. Así, entre otras, se incluirán dentro de esta infracción las faltas de respeto que entrañen cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza o nacionalidad, orientación sexual, etc.

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 de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

13. El originar frecuentes riñas y discusiones con los compañeros de trabajo.

14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

15. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

16. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa. Para la constatación del acoso se tendrá en cuenta el resultado obtenido en el Informe final de la Comisión de Instrucción tras activarse el Protocolo previsto en el Anexo III.

19. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 en relación con el artículo 19.2 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

20. La indisciplina o desobediencia a un superior en cualquier materia de trabajo, incluidas las desobediencias al Compliance PRL y mandos intermedios y en general a cualquier persona con capacidad para llevar a cabo órdenes en materia preventiva. 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.

21. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente o causare un perjuicio grave a la Empresa.

22. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

Artículo 55. Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días, rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 56. Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO XI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 57. Representación legal de los trabajadores

En materia de derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa de los trabajadores se estará a las previsiones legalmente vigentes en la normativa que sea de aplicación en cada caso.

Atendiendo a la previsión contenida en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores se establece que en el supuesto de disminución significativa de la plantilla, se producirá la reducción del número de representantes de los trabajadores, para ajustar sus miembros al volumen de personal. Se entenderá por disminución significativa de plantilla, cuando ésta se produzca en un 35% respecto de la media de empleados en activo en un período de 12 meses anteriores. En todo caso, para que la reducción del número de representantes de los trabajadores sea eficaz se requerirá comunicación escrita a la autoridad laboral competente.

Disposición adicional primera. Condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas vigentes en Plasbel con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio se considerarán como condición más beneficiosa para los trabajadores que estuvieren prestando servicios en ese momento.

El establecimiento de un nuevo Grupo de Ingreso tiene por finalidad fomentar el mantenimiento de los puestos de trabajo actuales en un evidente contexto de crisis y transformación del mercado, que supone la permanente adecuación de sus estructuras organizativas y productivas a la nueva situación, para evitar el colapso de la actividad empresarial.

A mayor abundamiento, a través de esta figura de aplicación limitada en el tiempo se pretende favorecer tanto la contratación como el mantenimiento del empleo existente.

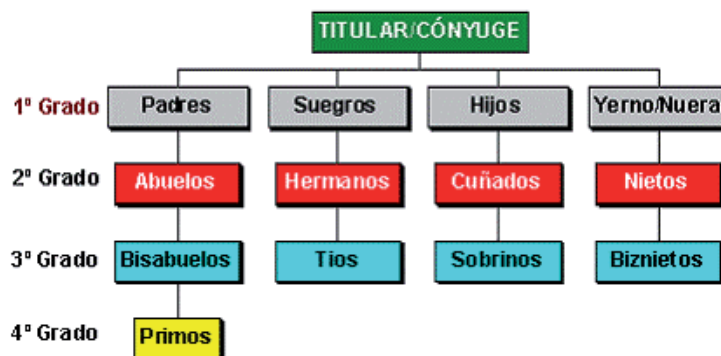
Disposición adicional segunda. Lenguaje neutro

Se ha tratado de hacer una revisión gramatical del Convenio con el fin de emplear un lenguaje neutro, en conexión con lo pactado en el Plan de Igualdad vigente en Plasbel.

No obstante lo anterior, en determinadas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición adicional tercera. Grados de consanguinidad y afinidad.

Para todas aquellas referencias a grados de consanguinidad y afinidad contenidas en el presente Convenio se fija la siguiente gráfica a título ilustrativo:

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**ANEXO I. TABLAS SALARIALES**

Las Tablas Salariales para el **año 2020** serán las siguientes, para cada Grupo Profesional y a jornada completa:

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPLEMENTO TURNO CONTINUO
0	80%*	264,66 €
1	1.047,46 €	264,66 €
2	1.120,77 €	264,66 €
3	1.215,06 €	264,66 €
4	1.351,21 €	264,66 €
5	1.539,71 €	264,66 €
6	1.801,61 €	264,66 €
7	2.775,75 €	264,66 €

*Porcentaje respecto del Salario Base del Grupo Profesional de destino, siempre y cuando se respete el Salario Mínimo Interprofesional.

Las cantidades expuestas reflejan el salario mensual bruto. El mismo se abonará en 14 pagas al año.

Adicionalmente, como parte de las tablas salariales se tendrán en cuenta los siguientes importes:

TURNICIDAD	1,17 € por día efectivamente trabajado
PLUS NOCTURNIDAD	10,62 €
HORAS EXTRAORDINARIAS	36,9 % por encima de la hora ordinaria sobre SB
HORAS EXTRAORDINARIAS GUARDIAS MANTENIMIENTO FIN SEMANA	17,60 €/ hora
PLUS DE ANTIGÜEDAD	Trienios: 78,43 €/año (5,60 €/mes). Quinquenios: 156,86 €/año (11,20 €/mes).



ANEXO II. DIETAS

Se establecen las siguientes dietas fijas:

DIETAS	€
DESAYUNO	3
COMIDA	10
CENA	20

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3095 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 colectivo de la empresa Cítricos de Murcia, 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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0120/2019; denominado Cítricos de Murcia, S.A.; código de convenio n.º 30000232011988; ámbito Empresa; suscrito con fecha 16/10/2019 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, 24 de febrero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo de Cítricos de Murcia, S.A.

Ceutí, a 16 de octubre de 2019

CAPÍTULO I. ÁMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 3. Clasificación profesional

Artículo 4. Plantilla

4.1.

4.2. Ingresos.

4.2.1. Contratación.

4.2.2 Contratos fijos discontinuos.

4.3. Periodo de prueba.

CAPÍTULO III. POLÍTICA SALARIAL

Artículo 5. Remuneraciones. Aumento salarial

5.1. Incremento salarial

5.2. Inaplicación del incremento salarial pactado.

Artículo 6. Estructura salarial

5.1.5. Bono extraordinario asociado a resultados.

Artículo 7. Tabla salario base convenio

Artículo 8. Complemento salarial por antigüedad

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

Artículo 10. Pluses

Artículo 11. Principio de no discriminación

Artículo 12. Ayuda económica

Artículo 13. Dietas

Artículo 14. Seguro de accidentes

Artículo 15. Obsequio por natalidad

Artículo 16. Enfermedad y accidente

Artículo 17. Lote de navidad

Artículo 18. Préstamos

CAPÍTULO V. JORNADA LABORAL

Artículo 19. Jornada laboral

19.1 Ampliaciones.

19.2 Organización de la jornada.

19.2.1 Horas flexibles.

19.3. Descanso semanal.

19.4. Fijación de campañas.

19.5. Horas extraordinarias.

Artículo 20. Vacaciones

Artículo 21. Calendario laboral

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN LABORAL

Artículo 22. Permisos remunerados

Artículo 23. Permisos sin sueldo

Artículo 24. Jubilación anticipada

Artículo 25. Excedencia y reducción de jornada

Artículo 25.1. Excedencias.

Artículo 25.2. Reducción de jornada por motivos familiares.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26.

CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 27.

Artículo 27.1. Medio ambiente

CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES

Artículo 28

CAPÍTULO X. GARANTÍAS

Artículo 29. Comisión paritaria

Artículo 30. Garantía "AD PERSONAM"

Artículo 31. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO XI

Artículo 32. Formación

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO

Grados de consanguinidad y afinidad

S PROFESIONALES

Bases de antigüedad

Capítulo I. Ámbito y vigencia**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

En la redacción del presente convenio colectivo han participado, por parte de la empresa, Juan Manuel Delgado Sánchez, en su calidad de gerente de la empresa y representante legal de la misma según copia de la escritura notarial, la cual se aporta junto con la documentación administrativa y por parte de los trabajadores, Antonio Abenza Martínez, delegado sindical único según representación independiente de los trabajadores.

Ambas partes se han reconocido capacidad y legitimación suficiente para la confección del presente convenio colectivo.

En su aspecto territorial, funcional y personal, el convenio colectivo afectará a todos los trabajadores de la empresa CÍTRICOS DE MURCIA S.A

De conformidad con el Artículo 85.3 c) del ET se acuerda lo siguiente:

1. El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que pueden surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del Artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

2. Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 2. Duración, vigencia y denuncia

1. Entrada en vigor. Las estipulaciones del presente Convenio entrarán en vigor al día siguiente de su firma.

2. Duración. La duración del convenio se determina en tres años, a contar desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

3. Prórroga. El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por periodos anuales, si no fuera denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses, antes del término de su vigencia. En caso de denuncia por cualquiera de las partes, en la forma prevista en el presente artículo, todos y cada uno de los pactos de este convenio seguirán en vigor, en tanto en cuanto las partes no hayan formalizado un acuerdo sobre la revisión del mismo y según la legislación vigente.

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 3. Clasificación profesional

Todo el personal de la empresa estará acogido a lo establecido a este respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de clasificación profesional se define según grupos profesionales funcionales—ver anexo-.

Artículo 4. Plantilla

4.1.

Los trabajadores a los que afecte el presente convenio, en función de la labor que han de desarrollar, y según sea su aptitud profesional, serán clasificados en grupos profesionales, integrados a su vez, en las correspondientes divisiones orgánicas que existen en la empresa.

4.2. Ingresos.

El ingreso de trabajadores se ajustará a las normas generales de colocación.

4.2.1. Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada conforme a la legislación laboral vigente en cada momento. Las relaciones laborales serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

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. Independientemente del tipo de contratación que se use se tendrá en cuenta la participación de todos los trabajadores en los procesos formativos de la empresa. Serán nulas las cláusulas individuales de los contratos de trabajo que establezcan en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones de derecho necesario establecidas en la legislación vigente o en el presente convenio colectivo. Los pactos de no competencia post contractual y cláusulas de confidencialidad que puedan establecerse en el contrato de trabajo deberán estar siempre justificadas en un efectivo interés industrial o comercial de la empresa.

Los contratos de formación y aprendizaje podrán ser de un mínimo de seis meses. En el caso de los contratos de formación tendrán una duración máxima de 24 meses. Dichos contratos de formación, solo podrán estar asociados a actividades de los grupos profesionales 1 y 2. La retribución de estos contratos será el 100% del SMG de cada GP.

4.2.2 Contratos fijos discontinuos.

Según lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

4.3. Periodo de prueba.

Según lo regulado en el ET. Únicamente a aquellos trabajadores que firmen un contrato indefinido sin haber estado ligados previamente a CÍTRICOS DE MURCIA (contrato temporal, ETT, subcontrata, etc....) se les aplicarán los siguientes periodos de prueba:

- Grupo profesional 5: seis meses.
- Grupos profesionales 3 y 4: cuatro meses.
- Grupos profesionales 1 y 2: un mes.

Capítulo III. Política salarial

Artículo 5. Remuneraciones. Aumento salarial

5.1. Incremento salarial

Para los años 2019, 2020 y 2021 las partes acordarán la fijación del incremento salarial para dichos ejercicios comprometiéndose a negociar de buena fe.

IPC real a 31 de diciembre hasta un máximo de 3%.

La cláusula de salvaguarda se aplicará en supuestos de IPC real >1% así como en escenarios de IPC real <1%. En este último supuesto el porcentaje devengado superior al IPC real se tendrá en cuenta para el incremento salarial del próximo ejercicio.

5.2. Inaplicación del incremento salarial pactado.

Según lo regulado en el art. 82.3 del ET.

Artículo 6. Estructura salarial

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo. El salario base es el SMG de cada grupo profesional. Los complementos de puesto de trabajo, que se vengán abonando por las empresas, se seguirán percibiendo con los incrementos correspondientes, cuando y mientras se den las circunstancias que los motivaron, por lo que no se consolidarán cuando al trabajador se le asignen, en función de una correcta aplicación de la movilidad, tareas que no lleven aparejado dicho complemento.

El salario de los trabajadores de ETT se dispondrá según lo regulado en la legislación vigente

5.1.5. Bono extraordinario asociado a resultados.

Se define una cantidad fija según MSB de incremento salarial no consolidado en caso de conseguir los objetivos de transformación de fruta definidos. Dicho incremento será lineal y se pagará entre los meses de abril y mayo del ejercicio siguiente.

Indicador KG. Fruta procesada anualmente.

Escenarios:

ANUAL	PRIMER SEM.	SEGUNDO SEM.	IMPORTE TOTAL	IMPORTE JULIO	IMPORTE ENERO
30.000.000 kg.	21.000.000	9.000.000	474,04 €	333,26 €	142,83 €
35.000.000 kg.	24.500.000	10.500.000	608,33 €	425,83 €	182,50 €
40.000.000 kg.	28.000.000	12.000.000	760,42 €	532,29 €	228,13 €

Variables excluyentes: Si un profesional tiene >10% de absentismo por IT.

Artículo 7. Tabla salario base convenio

TABLA SALARIAL 2019 CÍTRICOS DE MURCIA									
CLAVE	GRUPO	ÁREA	NIVELES CAT	SALARIO BASE BRUTO MENSUAL	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	IMPORTE HORA ORDINARIA	IMPORTE HORA FESTIVA	PLUS HORA NOCTURNIDAD	
GP05	5	Dirección	Director-Gerente	1.755,56 €	26.333,39 €	14,37 €	19,19 €	9,20 €	
GP05	5	Técnica	Director de Área	1.638,20 €	24.572,95 €	13,41 €	17,92 €	8,59 €	
GP04A	4	Administración	Jefe de Departamento	1.591,41 €	23.871,16 €	13,03 €	17,40 €	8,34 €	
GP040	4	Operaciones	Jefe de Departamento	1.591,41 €	23.871,16 €	13,03 €	17,40 €	8,34 €	
GP0401	4	Operaciones	Jefe de Equipo	1.544,47 €	23.167,08 €	12,64 €	16,89 €	8,09 €	
GP03T	3	Técnica	Técnico de Laboratorio	1.532,93 €	22.993,88 €	12,55 €	16,76 €	8,04 €	
GP030	3	Operaciones	Oficial de Primera	1.415,87 €	21.238,01 €	11,59 €	15,48 €	7,42 €	
GP03A	3	Administración	Oficial de Primera	1.415,87 €	21.238,01 €	11,59 €	15,48 €	7,42 €	
GP02A	2	Administración	Auxiliar Administrativo	1.287,17 €	19.307,48 €	10,54 €	14,08 €	6,74 €	
GP02T	2	Técnica	Auxiliar de Laboratorio	1.287,17 €	19.307,48 €	10,54 €	14,08 €	6,74 €	
GP020	2	Operaciones	Oficial de Segunda	1.287,17 €	19.307,48 €	10,54 €	14,08 €	6,74 €	
GP010	1	Operaciones	Oficial de Tercera	1.228,54 €	18.428,07 €	10,06 €	13,43 €	6,44 €	
GP0101	1	Operaciones	Peón	1.152,62 €	17.289,28 €	9,44 €	12,60 €	6,04 €	

Artículo 8. Complemento salarial por antigüedad

Para todo el personal fijo de plantilla afectado por el presente convenio, se establece el complemento salarial por antigüedad, que se devenga en trienios, en la cuantía del 5 por ciento de las bases que para este concepto recoge el anexo II al mismo, donde quedará reflejado el importe del mismo a cada categoría profesional.

La fecha del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día del ingreso en la empresa.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese en la misma, solo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso perdiendo por este concepto todos los derechos de antigüedad obtenidos previamente.

En caso de excedencia, al producirse el reingreso se recuperará íntegramente la antigüedad de que se gozaba en la empresa al iniciarse aquella situación, sin perjuicio de descontar de su cómputo el tiempo que duró la misma.

A partir del 24 de enero del 2019 dicho concepto quedará congelado de forma definitiva pasando a denominarse complemento Ad Personam, y cuyo importe será el que tuviese cada trabajador en fecha de 24 de enero del 2019.

Así pues, a partir del 24 de enero del 2019 todo trabajador que ingrese en la compañía dejará de devengar antigüedad de forma definitiva

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias a percibir en los meses de marzo, junio y diciembre. El importe de cada una de las gratificaciones, será el equivalente a treinta días de: salario mínimo garantizado, plus convenio, complemento personal y antigüedad y se harán efectivas antes del 20 de marzo, 30 de junio y 20 de diciembre.

Artículo 10. Pluses

Si hubiese trabajos que produjesen penosidad, toxicidad o peligrosidad con arreglo a la legislación vigente, se intentará, ante todo y dentro de lo posible, eliminar aquellos factores, y de no ser ello posible con los medios disponibles, se satisfará el correspondiente plus, si procediese, con arreglo a la legislación vigente en cada momento.

Igualmente se satisfará con arreglo a la legislación vigente el plus de nocturnidad.

Artículo 11. Principio de no discriminación

De conformidad con la legislación vigente la empresa y los trabajadores velarán de forma conjunta por el cumplimiento del principio de no discriminación por razones de sexo, raza o condición.

Las medidas dispuestas al respecto son procesos de selección equitativos, difusión de la promoción interna equitativa, promoción de medidas de conciliación vinculadas a la bolsa de horas u otros aspectos. La comisión paritaria anualmente realizará una evaluación de la igualdad de trato efectivo de mujeres y hombres.

Artículo 12. Ayuda económica

Además de las prestaciones de carácter general, se regula una serie de ayudas familiares en las siguientes condiciones:

Por hijos menores de 18 años: 13,80 €

Por hijos con alguna discapacidad psíquica, física o sensorial acreditada: 27,58 €.

Artículo 13. Dietas

Cualquier tipo de dieta tendrá que ser autorizada explícitamente por la dirección, así como justificada por parte del trabajador/a.

Artículo 14. Seguro de accidentes

Se formalizará una cobertura con una entidad aseguradora de reconocida solvencia, que garantizará a los trabajadores de CÍTRICOS DE MURCIA S.A., o en caso de defunción derivada de accidente a sus herederos o personas asignadas, las indemnizaciones siguientes:

Muerte: 100.000 €

Invalidez permanente absoluta: 100.000 €

Invalidez permanente total: 100.000 €

Invalidez permanente parcial: 100.000 €

Gran invalidez: 100.000 €

Artículo 15. Obsequio por natalidad

La compañía facilitará una tarjeta de regalo por un importe de 100 € por el nacimiento de cada hijo/a de los trabajadores de la compañía. El proveedor de la tarjeta regalo será un establecimiento de reconocido prestigio.

Artículo 16. Enfermedad y accidente

La empresa complementará a su cargo, hasta alcanzar el 100% del devengo, las prestaciones económicas que por incapacidad transitoria o por accidentes de trabajo, concedan, en los mismos plazos y condiciones del seguro.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este, para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento del un médico señalado por la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos, determinará la suspensión de los derechos económicos que a cargo de la empresa pudieran existir por dichas situaciones.

Artículo 17. Lote de navidad

La empresa entregará a los todos los trabajadores en plantilla un lote de calidad y cantidad similar al de ejercicios anteriores. La asignación y reparto del mismo se seguirá realizando de la misma forma que en ejercicios anteriores, o sea, un lote por unidad familiar. Los estudiantes en prácticas recibirán un detalle de navidad.

Artículo 18. Préstamos

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo a cuenta del trabajo realizado en la forma que prevé el Artículo 29 del estatuto de los trabajadores.

La empresa podrá conceder préstamos cuando medien fundamentos de tipo familiar por enfermedad.

La cuantía y concesión de estos préstamos será acorde al criterio de la dirección, pero observando la necesidad del trabajador y las condiciones que el caso requiera.

Capítulo v. Jornada laboral**Artículo 19. Jornada laboral**

Se establece en 1.776 horas anuales de presencia, jornada que se fija, una vez deducidos el periodo de vacaciones y los festivos semanales e intersemanales, quedando fijada su distribución diaria de lunes a viernes.

Si durante la duración del convenio vigente se modificara por ley general estatal la jornada de 40 horas semanales, dicha ley sería de aplicación inmediata.

Durante la vigencia de este convenio, se mantendrá el tiempo de descanso para "almuerzo o merienda" que hasta ahora se tenía de 20 minutos, por jornada de trabajo continuada.

Entrada al trabajo. La jornada de trabajo comenzará a la hora en punto que señale el cuadro horario, debiendo encontrarse todo el personal en su puesto de trabajo, en condiciones de dar comienzo al mismo.

Salida del trabajo. A la hora de finalizar el trabajo, el responsable de cada sección autorizará el cese del mismo. Antes de dicha autorización el personal permanecerá en su puesto sin que pueda realizar preparativo alguno para la salida.

Desalojamiento del recinto de trabajo. Pasado un cuarto de hora de la finalización del trabajo, todo el personal habrá tenido que abandonar el recinto de trabajo, salvo aquellos productores que deban permanecer en sus puestos realizando labores de urgencia ordenadas por la dirección y con consentimiento de los interesados.

Se reconoce a la empresa la facultad de amoldar la jornada laboral vigente, distribuyéndola en los horarios que pueda precisar la organización del trabajo de esta empresa, en cuyo caso se establecerá el correspondiente calendario con los representantes legales de los trabajadores. Igualmente, si bien la jornada se distribuirá en dos turnos de forma habitual, el tercer turno tendrá un carácter excepcional debido a actividad de campaña. Lo establecido en este párrafo se regirá según lo establecido en el Artículo 41 del vigente ET.

19.1 Ampliaciones.

Dada la naturaleza perecedera de la materia prima y la sujeción de la misma al ritmo normal de los transportes, la empresa podrá, en circunstancias extraordinarias que se produzcan por retrasos imprevisibles u otras causas de excepción, ordenar la continuación de la jornada, en cuyo supuesto el exceso de la misma se abonará como horas extraordinarias. El descanso entre jornada y jornada será, como mínimo, de doce horas, salvo en el supuesto de trabajo a turnos en que se seguirá lo establecido en el real decreto 1561/1995.

Los trabajadores, cuya acción pone en marcha o cierra la de los demás, podrán ampliar su jornada por el tiempo estrictamente preciso para ello.

19.2 Organización de la jornada.

Será facultad de la empresa la organización en el centro de trabajo de la jornada más conveniente, estableciendo a tales efectos turnos de trabajo, jornada continuada, etc., de conformidad con la legislación vigente. Cuando en la empresa se trabaje a turnos (mañana y tarde; o mañana, tarde y noche) se establecerá un sistema de rotación. La rotación está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.

El tercer turno de trabajo no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

19.2.1 Horas flexibles.

Sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de hasta 100 horas cada año de vigencia

del convenio, que, consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada. Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, excepto en los supuestos previstos en los artículos siguientes, pudiendo superarse, el tope diario de jornada de nueve horas referido en la ley, con respeto de los descansos mínimos ya señalados. Para la aplicación de la hora flexible se tendrán en cuenta los criterios de causa y explicación de las razones técnicas productivas u organizativas que lo justifiquen a los representantes de los trabajadores, así como a los directamente afectados, con siete días de antelación a la adopción de dicha decisión. Estas prolongaciones de jornada pueden darse tanto previamente al inicio de la jornada, como posteriormente a la finalización de dicha jornada siendo el tiempo mínimo de prolongación de una hora y el máximo de tres horas.

En cualquier caso, la prolongación de jornada a consecuencia de esta distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a trabajadores/trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia. La compensación de las horas flexibles o de libre disposición realizadas, será la siguiente:

- Una hora de descanso obligatorio por cada hora flexible, hasta la novena hora de trabajo diario, incluida esta.
- Una hora y media de descanso obligatorio por cada hora flexible realizada, desde la décima hora de trabajo diario, e incluida esta.
- En los supuestos de utilización de la bolsa de horas para los casos: en que se trabaje por la noche, en festivos o sábados, la compensación por cada hora flexible realizada será de dos horas de descanso obligatorio.
- El periodo de descanso compensatorio que pueda corresponder por la realización de horas flexibles pasará a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible regulada en el Artículo 19.1 y se disfrutará en la forma y plazos allí previstos.

La bolsa de 100 horas flexibles regulada en el apartado anterior podrá utilizarse en sentido inverso para abordar situaciones productivas de carácter excepcional, y provisionales en el tiempo, relacionadas con la disminución del volumen o carga de trabajo por causas económicas, productivas, organizativas o técnicas. Se utilizará como instrumento preferente y previo a la adopción de decisiones que afecten al mantenimiento del empleo, ya sea este de carácter fijo o temporal.

1. Causas. Las empresas que pretendan acudir a la flexibilidad inversa regulada en el presente Artículo deberán acreditar de modo razonable la existencia suficiente y actual de alguna de las citadas causas económicas, productivas, organizativas o técnicas, con las que se justifique objetivamente la adopción de la medida. Cuando las disminuciones en la demanda de los productos o servicios que ofrezca la empresa en el mercado sean de carácter estructural, cíclico o estacional, es decir, propios de la actividad o ciclo productivo del sector al que pertenezca, no será aplicable la flexibilidad inversa regulada en el presente apartado sino, en todo caso, otras medidas como las previstas en el apartado anterior.

2. Procedimiento. Previa entrega a los representantes de los trabajadores de la información y documentación justificativa, así como de las medidas de flexibilidad inversa que la empresa pretenda implantar, se abrirá un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores que tendrá una duración máxima de siete días. La consulta previa con los representantes de los trabajadores versará sobre las causas que motivan la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores directamente afectados y los compromisos de mantenimiento de empleo. Las empresas podrán aplicar las horas flexibles en sentido inverso mientras perduren las causas que justifiquen la adopción de la medida conforme a las siguientes exigencias y limitaciones:

a. La empresa notificará al trabajador por escrito, explicando los motivos y con cuatro días de antelación a la efectividad de la medida de flexibilidad inversa, la necesidad de sustituir las horas de prestación efectiva de trabajo que determine la empresa por un descanso obligatorio sin merma de retribución o derecho laboral alguno. El plazo de preaviso al trabajador podrá ser simultáneo al del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores señalado anteriormente.

b. La empresa notificará al trabajador por escrito, explicando los motivos y con siete días de antelación, la necesidad de recuperar las horas de trabajo efectivo que hubieran sido sustituidas por un descanso obligatorio en el marco de la flexibilidad inversa. Dicha recuperación será de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, salvo pacto en contrario con los representantes de los trabajadores, debiendo respetar en todo caso el régimen de descansos establecido en la ley y en el presente convenio colectivo.

c. Las horas de flexibilidad inversa aplicadas como descanso obligatorio durante los primeros ocho meses del año natural deberán recuperarse dentro de este último. Las horas de flexibilidad inversa generadas en los cuatro últimos meses del año natural se podrán recuperar dentro del tercer trimestre del año natural siguiente.

d. La flexibilidad inversa está regulada bajo la premisa de la voluntariedad de los trabajadores/as. Dicha prioridad voluntaria tendrá que ser compatible con las necesidades productivas de la empresa.

e. La flexibilidad inversa no podrá ser de aplicación a personas que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, edad, cuidado de menores, embarazo o periodos de lactancia.

f. En la puesta en práctica de cualquiera de las posibles acciones de flexibilidad se tendrán en cuenta sistemas de rotación de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas, así como se establecerá la posibilidad de permutas entre ellas siempre que estas sean organizativamente posibles y se basen en la voluntariedad de las personas afectadas.

g. Durante el periodo de recuperación de horas al que se refiere el presente apartado también podrá acudirse a la medida de flexibilidad regulada en el anterior, siempre que la suma de horas de recuperación no supere, entre ambas, más de 100 horas en cada año de vigencia del convenio colectivo.

h. Atendiendo a las singularidades de la línea de extracción debido a su proceso continuo y determinado por las campañas cítricas se determina que

personal ubicado de forma permanente en esta sección podrá tener un incentivo económico al alcanzar un determinado número de horas flexibles realizadas. Estos son:

	GP01	GP02	GP03
25 horas	300 €	338 €	375 €
50 horas	600 €	675 €	750 €
75 horas	900 €	1015 €	1125 €
100 horas	1200 €	1350 €	1500 €

En caso que el tramo de horas realizadas conllevara haber realizado horas nocturnas, estas se compensarán proporcionalmente en el mismo porcentaje extraordinario que en la tabla salarial (pág. 5).

El trabajador podrá escoger entre el incentivo, o bien, la acumulación a la bolsa de horas para su disfrute. Cuando un trabajador escoja el incentivo económico, pero no haya realizado el número de horas necesarias para alcanzar el siguiente tramo, se le compensará el número de forma proporcional.

Quedará a salvo lo que se pacte al respecto en las empresas y lo que se acuerde en los contratos individuales de trabajo.

19.3. Descanso semanal.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Se exceptúan de esta norma general:

a) Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción.

b) Los trabajos de reparación y limpieza necesarios para no interrumpir las faenas de la semana en establecimientos industriales, entendiéndose que solo se consideran indispensables a este efecto los que, de no realizarse en domingo, impidan la continuación de las operaciones de las industrias o produzcan grave entorpecimiento y perjuicio a las mismas.

c) Los trabajos de vigilancia.

d) Los trabajos perentorios por causa de fuerza mayor.

19.4. Fijación de campañas.

Las campañas serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa.

En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas deberán fijarse según necesidades de la compañía.

19.5. Horas extraordinarias.

Solo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las que excedan de la jornada anual pactada en cada empresa, es decir, las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral que rija en la empresa, salvo las horas flexibles que resulten de la aplicación de los artículos anteriores.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa. La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si el trabajador optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma. Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el Artículo

35.2 del Estatuto de los Trabajadores. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción cuando estos sean imprevisibles, en los casos en que de no realizarse estas horas se produjeran graves pérdidas materiales o de clientes y ello fuera evidente, en caso de ausencias imprevistas, las horas necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, para los cambios de turno, horas extraordinarias de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley y cuando de no realizarse se produzca la pérdida o el deterioro de la producción y en el supuesto en el que de no realizarse estas horas extraordinarias no sea posible reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción: Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la Ley, exceptuando aquellas que de no realizarse produzcan a la empresa graves perjuicios o impidan la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) del presente artículo.

La dirección de la empresa informará mensualmente y por escrito a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias en función de lo pactado en este convenio. Las discrepancias podrán someterse a los procedimientos previstos en la disposición adicional primera. Las horas de descanso que puedan corresponder por realización de horas extraordinarias pasarán a formar parte de la bolsa individual de tiempo disponible que se regula en el Artículo 19.1 y se disfrutarán en la forma y plazos allí previstos. Anualmente estos importes se incrementarán con el IPC negociado. Las horas extras se notificarán en la nómina.

Artículo 20. Vacaciones

Se conviene un período anual de vacaciones de treinta días naturales. Si durante el periodo vacacional previamente fijado de un/a trabajador/a, este coincidiera con el tiempo de permiso por maternidad/paternidad, se interrumpirá el periodo vacacional aplazándose el disfrute del mismo según la legislación vigente lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Las vacaciones tendrán que ser disfrutadas dentro del plazo de un año natural.

Artículo 21. Calendario laboral

Tal como previene el Artículo 34.4 del estatuto de los trabajadores, la empresa, previa intervención y negociación con los representantes de los trabajadores, presentará a la autoridad laboral, para su visado, el calendario laboral, adecuando la jornada convenida en este capítulo a las jornadas de trabajo, festivos y vacaciones.

Capítulo VI. Régimen laboral

Artículo 22. Permisos remunerados

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio y análogos reconocidos por la legislación vigente. El inicio del disfrute de la licencia debe aplicarse el primer día laborable siguiente a la consecución del hecho causante.

2. Tres días, o su equivalente en horas, en caso de grave enfermedad, accidente y/ o fallecimiento de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad que podrán ampliarse a cinco cuando medie necesidad de desplazarse fuera de la provincia al efecto. Se considera como grave enfermedad la hospitalización, accidente y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

En caso de que el trabajador/a opte por el disfrute fraccionado deberá ser en franjas de un mínimo de dos horas, exceptuando urgencias.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia.

4. Durante un día en caso de traslado de la vivienda habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En este último caso dicha circunstancia deberá ser previamente aprobada por la empresa.

6. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

En cuanto a los puntos en de los números 1 a 3, en casos extraordinarios debidamente acreditados, estas licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de su concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

En todos los casos de permisos retribuidos, por las causas reguladas en este artículo, deberán los trabajadores aportar, previamente ante el jefe de sección, los documentos legales y oportunos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para la solicitud del permiso, y si en algún caso no se pudiese obtener la justificación requerida con la anticipación debida, imprescindiblemente, deberán aportar aquella documentación en el plazo máximo de 48 horas desde su reincorporación al trabajo.

7. Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise asistir a un consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, o por personal debidamente acreditado sea o no de la seguridad social.

8. En caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado, el profesional podrá solicitar uno o varios días como permiso retribuido de carácter recuperable.

9. En los casos de acogimiento o adopción internacional se podrá gozar de un permiso de quince días extra más lo regulado según la legislación vigente.

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, se puede disfrutar en este último caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre que medie el suficiente preaviso.

Los aspectos o situaciones no reguladas en el presente Artículo 22 quedan recogidas en el Artículo 37 de ET.

Artículo 23. Permisos sin sueldo

Según lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 24. Jubilación anticipada

Las personas trabajadoras que desean jubilarse anticipadamente a los 64 años, según lo establecido en la disposición final 12.2 de la ley 27/2011, del 1 de agosto, lo comunicarán a la empresa, si cumplen con la normativa vigente en cada momento.

Artículo 25. Excedencia y reducción de jornada

Artículo 25.1. Excedencias.

Según lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores, así como en la legislación vigente. Cualquier otro tipo de solicitud de excedencia solicitada por un trabajador y que no se adapte a las especialmente especificadas en el convenio sectorial de aplicación serán estudiadas por la empresa, siendo potestad de la misma proceder en cada caso concreto a su concesión o denegación.

Artículo 25.2. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Los trabajadores que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a la suma de cada una de las horas diarias; el disfrute de este derecho deberá producirse, necesariamente, de forma consecutiva al permiso por maternidad o por paternidad. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes antes de su inicio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años según el Artículo 37.5 del ET 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 aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta del 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. 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que

implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por un 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. Mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrá acumular este permiso en jornadas completas. Las reducciones de jornada contempladas en el presente Artículo 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.

3. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá comunicar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente Artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

4. El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular de los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

5. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que consideren necesario o a 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 se utilicen en la empresa.

6. A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

7. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el Artículo 37 del estatuto de los trabajadores.

8. Los trabajadores que soliciten reducción de jornada por cuidado de menor o por cualquier otra circunstancia establecida en el Artículo 37 del ET se ajustarán a lo establecido en el citado artículo.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 26.

Según lo dispuesto en el Capítulo VIII del convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

Capítulo VIII. Seguridad, salud y medio ambiente.

Artículo 27.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y estas consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan 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. Con tal objetivo se pretende no solo cumplir con las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente convenio y toda la legislación vigente en cada momento y, en especial, la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la ley 54/2003, del 12 de diciembre, y el real decreto 171/2004, del 30 de enero, así como el real decreto 39/1997 sobre servicios de prevención, modificado por el real decreto 604/2006, del 19 de mayo. Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del real decreto 374/2001 sobre protección respecto a riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y a la normativa relacionada vigente.

Para dar cumplimiento al derecho a una protección eficaz el empresario estará obligado a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicha obligación se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

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

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada ley, así como con los siguientes:

1. Principios generales. De conformidad con los artículos 15 y 16 de la ley de prevención de riesgos laborales, las empresas aplicarán las medidas que integran el deber general de prevención, con arreglo a los siguientes principios generales:

- La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar las acciones de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Evitar los riesgos.
- Evaluar aquellos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.

- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la condición de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- Tener en cuenta la evolución técnica.

- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. Delegados de prevención. Los delegados de prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el Artículo 35 de la ley, con excepción del tramo de 50 a 100 trabajadores en el que el número de delegados de prevención será de tres. En los centros de trabajo de hasta treinta trabajadores el delegado de personal ejercerá de delegado de prevención y en los centros de trabajo en los que el número de trabajadores oscile entre treinta y uno y cuarenta y nueve habrá un delegado de prevención que será elegido por y entre los representantes del personal. En todo caso, en este tramo y durante la vigencia del presente Convenio colectivo, los representantes de los trabajadores podrán mantener las designaciones de delegados de prevención realizadas hasta el momento entre la plantilla del personal.

3. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el Artículo 36 de la Ley 31/1995.

4. Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el Artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales. Cuando los delegados de personal o el comité de empresa designen como delegados de prevención a trabajadores de la plantilla sin representación sindical, su decisión comportará al mismo tiempo la cesión de las horas sindicales necesarias para que tales trabajadores puedan desarrollar su función. No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a las reuniones del comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del Artículo 36 de la Ley 31/1995, del 9 de noviembre. Asimismo, el empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones y que se determinen en cada empresa de acuerdo con las especificidades propias de la producción en relación con la seguridad y salud laboral. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades públicas o privadas especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario. Los delegados de prevención deberán acreditar su asistencia a las acciones formativas que se lleven a cabo en este sentido y el tiempo dedicado a ella será considerado como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre ellos.

Artículo 27.1. Medio ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario actuar de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

A estos efectos se considera necesario conseguir que los esfuerzos y actuaciones que en esta materia se vienen efectuando, sean conocidos y valorados adecuadamente por la sociedad y la administración.

Para alcanzar los objetivos marcados, se considera fundamental adoptar los siguientes acuerdos:

- La Dirección informará, al menos una vez al año, al delegado de medio ambiente, de sus políticas en materia de medio ambiente, de sus programas generales y de los datos consolidados del desempeño del grupo en los distintos vectores ambientales.

- En el caso de implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes, la dirección informará al delegado de medio ambiente de su influencia en el medio ambiente y en la seguridad en general.

El delegado de medioambiente, tendrá las funciones y competencias siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que el grupo establezca.

- Colaborar en el diseño de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

Para poder desarrollar las funciones y competencias asignadas, el delegado de medio ambiente, recibirá una formación de 20 horas en materia medio ambiental durante la vigencia de este convenio.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Artículo 28

Según lo dispuesto en el título II del real decreto legislativo 1/1995 del 24 de marzo, estatuto de los trabajadores.

Capítulo X. Garantías

Artículo 29. Comisión paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio. Esta comisión mixta estará integrada por el delegado de personal y el responsable de Recursos Humanos de la empresa.

Los asuntos sometidos a la comisión mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinario. Otorgaran tal calificación el delegado de personal o la empresa.

En los asuntos ordinarios, la comisión mixta dará una resolución en el plazo de quince días y en los extraordinarios en un plazo de setenta y dos horas.

De no alcanzarse acuerdos en el seno de la comisión mixta, las partes se someterán a lo dispuesto en la disposición adicional 1.ª del presente convenio.

Ambas partes negociadoras se comprometen a tratar cualquier apartado del presente convenio en esta comisión paritaria. Las partes se comprometen a priorizar el dialogo de la negociación colectiva versus otras medidas jurídicas o de resolución de conflictos.

Se fija el domicilio de la comisión paritaria en la sede social de la empresa situada en Ceutí, Polígono Los Torraos, calle Manzana n.º 9, 30562.

Artículo 30. Garantía "ad personam"

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones, tales que, examinadas en su conjunto, resultaran superiores a las que les correspondiese percibir con la aplicación del presente Convenio, se les respetarán dichas condiciones, con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Los complementos garantizados y reconocidos en la estructura salarial de forma individual para cada profesional tendrán la consideración de concepto salarial fijo y consolidable.

Artículo 31. Vinculación a la totalidad

A efectos de la aplicación práctica del convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y se considerarán globalmente, por lo que se renegociará en su totalidad, en el supuesto de que resultase modificada alguna de sus cláusulas, aunque fuese parcialmente, por resolución o sentencia de la autoridad o jurisdicción social.

Capítulo XI

Artículo 32. Formación

Según lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente someterse al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-II).

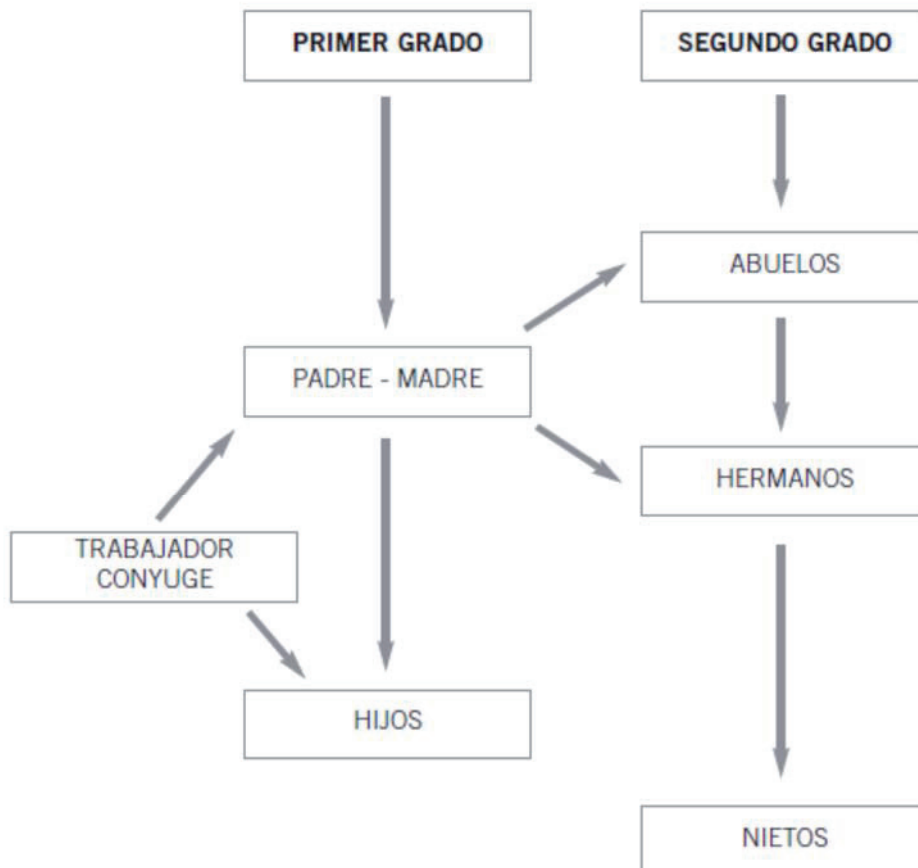
Disposición final

Será de derecho supletorio al presente convenio, el Estatuto de los Trabajadores vigente.

ANEXO

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Grados de consanguinidad y afinidad



NOTA: De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en el segundo grado de afinidad se entiende incluido al cónyuge del hermano del trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales.

Actividades que no requieran un nivel académico superior a la educación obligatoria y que la experiencia sea irrelevante o innecesaria. La actividad se desarrolla con unos procedimientos estandarizados o donde se requiere de forma preferente esfuerzo o atención. Los problemas de la actividad son sencillos o de mínima dificultad. La influencia en resultados solo afecta al entorno al puesto de trabajo. El perfil corresponde a un peón.

Requisitos mínimos de formación:

EGB O ESO

Requisitos mínimos de experiencia:

No se precisan

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Recoger y/o eliminar restos de materiales, embalajes, etc. Actividades manuales en acondicionado y /o envasado.
Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran conocimientos específicos. Actividades de etiquetado, reetiquetado y retractilar mercancías.
Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos sencillos.
Operaciones de limpieza, aun utilizando maquinaria a tal efecto.
Asistir o facilitar a otros operarios en sus funciones.
Recoger desperdicios o restos de materiales de desecho generados en el proceso productivo.

Administración:

Operaciones elementales con máquinas sencillas y/o de registro en soporte informático, así como la gestión del correo electrónico.
Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar correspondencia, correo electrónico, fotocopiar, etc.
Trabajos elementales de archivo y soporte en tareas administrativas semi manuales.

Técnicos:

Operaciones elementales de máquinas sencillas, así como la analítica con instrumentos básicos.

GRUPO PROFESIONAL 2	
Criterios generales: Actividades que no requieran un nivel académico superior a un ciclo formativo de grado medio o equivalente; y que la experiencia necesaria sea inferior a un año. La actividad se desarrolla a través de operaciones sencillas en el marco de una acción definida y con decisiones sencillas sobre temas rutinarios. Los problemas de la actividad son de poca dificultad y pueden ser solucionados con un pequeño esfuerzo de interpretación de las instrucciones existentes. La influencia en resultados solo afecta al entorno del puesto de trabajo o departamento. El perfil profesional corresponde a operario o auxiliar administrativo o laboratorio.	
Requisitos mínimos de formación:	EGB O ESO
Requisitos mínimos de experiencia:	EGB O ESO: dos años CFGM O BACHILLERATO: no se precisa experiencia.
Actividades por áreas de trabajo: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: <i>Producción:</i> Actividades de envasado: cualquier actividad realizada en las diferentes secciones de producción. Actividades auxiliares, elementales o de soporte en el proceso de elaboración de productos. Estas operaciones consisten en la pesada de materias primas, la adición de estas a los procesos de fabricación, así como las operaciones de limpieza de la maquinaria que se utilice en dicho proceso productivo. Detectar deficiencias en la calidad de las materias primas o semielaboradas que se utilizarán en el proceso productivo, comprobando la calidad de los productos que ha manipulado. Realizar la limpieza y cuidado de la zona en la que desarrolla sus funciones, así como el mantenimiento de los útiles y herramientas utilizados. Mantenimiento preventivo y correctivo sencillo. Manipulación básica de depuradora según instrucciones precisas. Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación. La utilización de la carretilla elevadora podrá formar parte de su actividad ordinaria. <i>Administración:</i> Funciones de recepción o conserjería que no exijan una cualificación especial. Actividades de soporte como: registro de información, datos o documentos –ejemplo: asientos contables, registros de contratos ; registros de datos de clientes y documentación asociada, actividades de verificación de información parametrizada. Estas actividades consisten en la gestión de la información y el registro de la misma en procesos sistematizados y procedimentales. <i>Técnicos:</i> Actividades de análisis físico-químico y microbiológico con instrumental analítico no complejo. Actividades básicas de laboratorio que consisten en la correcta preparación del material de análisis y de las muestras a analizar, así como las tareas de limpieza y lavado de medios.	

GRUPO PROFESIONAL 3	
Criterios generales: <p>Actividades que no requieran un nivel académico superior a Educación Secundaria Obligatoria o CFGM; y que la experiencia necesaria sea inferior a tres años. Se requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. La autonomía se establece en base a decisiones en el marco de unos procedimientos estandarizados para la consecución de objetivos definidos por otros. Se tiene libertad para modificar algunas prácticas con el objetivo de conseguir los resultados perseguidos. El detalle de los procedimientos sistematizados se realiza según su prioridad en el sistema de gestión de la compañía. Así mismo, existen sistemáticas de trabajo basadas en el aprendizaje y la cultura oral también válidas para esta transferencia de conocimientos. Problemas técnicos o de gestión de mediana dificultad que obligan a analizar varios aspectos de un marco de referencia. Las actividades realizadas pueden afectar a un aparte importante de la organización. Se realizará una supervisión de las funciones por los mandos o grupos profesionales superiores. Entendemos por supervisión, verificar el impacto o desempeño de las funciones, aunque sea en un espacio diferido en el tiempo. El perfil profesional corresponde a un operario de planta y/o mantenimiento, un administrativo/a o un técnico de laboratorio.</p>	
Requisitos mínimos de formación:	ESO O CFGM
Requisitos mínimos de experiencia:	ESO, CFGM O BACHILLERATO: Mínimo tres años DIPLOMADO: Mínimo dos años LICENCIADO: Mínimo un año
Actividades por áreas de trabajo: <p>En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:</p> <p><i>Producción:</i> Elaboración de productos en maquinaria o instalaciones, cuyo manejo sea complejo, esto es, que precise de acciones manuales o automatizadas múltiples, dosificaciones varias u otras regulaciones análogas realizadas según programas e instrucciones establecidas. Se incluyen procesos productivos estables y sistematizados de las diferentes secciones incluyendo como son las tareas de verificación documental de la hoja de ruta, ejecución de los protocolos de higiene y limpieza-se especificarán las responsabilidades en la estructura departamental de cada sección-. Dicho profesional se encarga de mantener en buen estado los activos de su GHT- grupo homogéneo de trabajo-. Harán uso de las herramientas telemáticas de forma diaria. Podrán tener profesionales del grupo inferior para colaborar en las tareas propias de la sección, así mismo el responsable integral del equipo será el jefe de sección. Realizar las tareas de carga, descarga y acondicionamiento de las mercancías, materias primas, productos intermedios o acabados, componentes, etc. También se contemplan las actividades en el almacén de la empresa, prestando un servicio eficiente a las demandas de producción y distribución de los productos de la compañía, así como la preparación de pedidos. Atender las instalaciones, tanto en lo que concierne a las reparaciones como a su mantenimiento preventivo. Reparar la maquinaria según el calendario previsto o tiempo estimado. Participar y colaborar en el montaje de nuevas instalaciones y maquinaria. Montaje y reparación de equipos e instalaciones industriales en general. Mantenimiento preventivo de los sistemas de automatización. Tareas de mantenimiento en general, con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.</p> <p><i>Administración:</i> Actividades administrativas en el marco de: contabilidad, recursos humanos, compras, ventas, gestión de calidad u otros departamentos análogos. Estas actividades conllevarán la sistematización de la mayoría de procedimientos pudiendo la persona modificarlos para acomodarlos a sus necesidades. Estas actividades pueden ser estas u otras análogas: asientos contables, facturación, verificación de información fiscal-contable; tareas ordinarias y sistemáticas en materia de recursos humanos como realización de contratos, procedimientos en gestión de la formación y el desarrollo, gestión de bajas y altas; procedimientos estandarizados de aprovisionamientos o administración de fábrica, gestión documental de fichas técnicas u otras, actividades relacionadas con el mantenimiento del sistema de gestión; actividades de gestión de pedidos en unidades de atención al cliente.</p> <p><i>Técnicos:</i> Realizar tareas de análisis sistematizados de control de calidad. Determinar las características físicas, químicas, biológicas o de otro tipo, de productos y compuestos. Aplicar, según especificaciones, los métodos de análisis determinados. Controlar y aplicar correctamente los métodos de análisis preestablecidos. Realizar tareas de aplicación de producto en formula de aplicación cerrada, así como soporte al desarrollo de nuevos productos en tareas parciales sistematizadas del ciclo de proyecto. Gestionar los expedientes e informes derivados del sistema de gestión. Capacidad de toma de decisiones en los ámbitos propios de sus tareas. Realizar calibraciones de instrumentos según procedimiento. Preparación de muestras aromáticas para gestión comercial. Cuidado y limpieza del material de laboratorio.</p>	

GRUPO PROFESIONAL 4**Criterios generales:**

Actividades que no requieran un nivel académico superior a una licenciatura o ingeniería superior; y que la experiencia necesaria sea inferior a cuatro años. La autonomía del puesto es sobresaliente a través del establecimiento de objetivos y la toma de decisiones en una esfera de actuación de la política general de la compañía. Fija los objetivos de su área de trabajo reportando al director del área. La complejidad es sobresaliente con problemas técnicos o de gestión muy complejos que requieren la interrelación de múltiples facetas dentro de un marco de referencia muy amplio que obliga a un esfuerzo considerable de análisis, evaluación de alternativas y prioridades de tomas de decisión. Pueden llegar a tener hasta la decisión última en una línea de negocio.

Estos profesionales tendrán equipo operativo heterogéneo a cargo. Los miembros del equipo realizan tareas distintas que exigen diferentes niveles de formación y experiencia. También pueden tener a cargo a mandos intermedios.

El perfil profesional corresponde a un jefe de área operativo con frecuentes e intensas relaciones internas y externas –proveedores, clientes y empresas del grupo-. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio, a nivel de diplomatura o ingeniería técnica, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Un periodo de experiencia profesional sólida en el sector.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Producción:

Aquellas tareas que consisten en la dirección global de la producción en cuanto a: procesos, productos y recursos. Articular las políticas y acciones necesarias en materia de calidad para incorporarlas al área de producción. Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Administración:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

Técnicos:

Funciones de dirección de áreas operativas heterogéneas.

GRUPO PROFESIONAL 5**Criterios generales:**

Actividades que requieran un nivel académico similar a master o doctorado; y que la experiencia necesaria sea inferior a ocho años. La autonomía del puesto es máxima con la toma de decisiones estratégicas. Fija los objetivos de área de negocio reportando directamente a la alta dirección. La complejidad es máxima con problemas técnicos o de gestión de trascendencia estratégica que requieren una investigación sistemática exhaustiva. Tiene la decisión última en su área de negocio o compartida en alguna decisión a nivel global. Estos profesionales tendrán un equipo heterogéneo a su cargo pudiendo formar parte los jefes de área operativa o estratégica. La evaluación y toma de decisiones es una constante crítica en su puesto de trabajo.

El perfil profesional corresponde a un director/a de área de negocio con muy frecuentes e intensas relaciones internas y externas, proveedores, clientes y empresas del grupo. La orientación al cliente interno y externo es un factor clave en su puesto de trabajo.

Requisitos mínimos de formación:

Equiparable a titulación universitaria de grado superior completada con estudios específicos, de postgrado o doctorado, formación análoga a la posición a ocupar.

Requisitos mínimos de experiencia:

Dilatada experiencia profesional.

Actividades por áreas de trabajo:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

La dirección de un área de negocio.

La dirección general de la sociedad o la dirección de la planta.

La dirección de la política de compras de la compañía, así como la gestión del departamento de compras en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política de administración y finanzas de la compañía.

La dirección de la política de recursos humanos de la compañía, así como la gestión del departamento de recursos humanos en todas las tareas afines a este cometido

La dirección de la política comercial y de marketing de la compañía. La gestión de los recursos comerciales de esta, así como la gestión y supervisión del equipo humano.

La dirección técnica de la compañía en todas las áreas propias de esta: infraestructuras, técnica y producción. Así como la supervisión de todos los departamentos que configuran dicha área.

La dirección de la investigación y legislación de la compañía en todas las áreas que le son propias. Así como la dirección del departamento de investigación.



BASES DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	ÁREA	NIVEL CAT.	BASES ANTIGÜEDAD	BASES ANTIGÜEDAD - TRIENIO
5	Dirección	Director- Gerente	5.844,00 €	35,12 €
5	Técnica	Director de área	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Administración	Jefe de departamento	5.392,00 €	32,41 €
4	Operaciones	Jefe de equipo	4.071,00 €	24,47 €
3	Administración	Oficial de primera	3.607,00 €	21,68 €
3	Técnica	Técnico de laboratorio	3.607,00 €	21,68 €
3	Operaciones	Oficial de primera	3.615,00 €	21,73 €
2	Operaciones	Oficial de segunda	3.547,00 €	21,32 €
2	Administración	Auxiliar administrativo	2.902,00 €	17,44 €
2	Técnica	Auxiliar de laboratorio	2.902,00 €	17,44 €
1	Operaciones	Oficial de tercera	3.554,00 €	21,36 €
1	Operaciones	Peón	3.382,00 €	20,33 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3096 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 colectivo del sector aserrío, fabricación envases y paletas de madera.

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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0001/2020; denominado Aserrío, Fabricación Envases y Paletas de Madera; código de convenio n.º 30000115011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 2/1/2020 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, 24 de febrero de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Texto del convenio colectivo de trabajo para la industria de Aserrió, fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera de la Región de Murcia

Capítulo I

De la negociación colectiva sectorial

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, se circunscribe a la Región de Murcia, obligando a todas las empresas dedicadas a las actividades de Aserrió de Madera, y Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera y sus Componentes.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Quedan sujetos al presente convenio todos los trabajadores, empleados y técnicos de las empresas incluidas en el ámbito funcional, excepción hecha del personal de alta dirección y que desempeñe el cargo de Consejero en los términos descritos en el artículo 12 del IV Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 3.- Vigencia, denuncia y prórroga.

1.- El presente Convenio tendrá vigencia de un año, entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, finalizando por consiguiente el día 31 de diciembre de 2020.

2.- La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes firmantes comunicándolo por escrito a la autoridad laboral competente y notificándolo separadamente a la otra parte. Dicha denuncia deberá ser hecha, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación del Convenio.

Se insta a las partes firmantes, que antes de la finalización del mismo a ser posible en el mes de noviembre, a fin de evitar el vacío normativo, se reúna la Comisión negociadora para redactar un nuevo Convenio para el año 2021 y/o siguientes, continuando su vigencia el actual hasta tanto se haya firmado el nuevo.

Artículo 4.- Condiciones más beneficiosas y derechos supletorios.

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, tendrán la condición de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter personal, tengan establecidas las empresas, al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores, que excedan de lo pactado en el mismo.

Las condiciones mas beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores podrán ser compensadas o absorbidas por las mejoras establecidas en el presente Convenio en cómputo anual.

Con carácter supletorio y en lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral General y en el IV Convenio Estatal de la Madera publicado en el B.O.E. n.º 285 de 27 de noviembre de 2012.

Artículo 5.- Comisión paritaria.

Estará compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y por un número igual de empresarios. Podrá ser convocada por cualquiera de las partes, como máximo una vez al mes, siempre que haya asunto que lo justifique y con envío a la otra parte del correspondiente orden del día.

Podrán asistir a estas reuniones los técnicos asesores que las partes designen. Las funciones de dicha Comisión serán:

- a).- Interpretación del presente convenio.
- b).- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de su aplicación.
- c).- Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia correspondiente a la Inspección de Trabajo.
- d).- Vigilancia de las condiciones de salud, seguridad y condiciones de trabajo en las empresas afectadas por este convenio.
- e).- Cualquier otra de las atribuciones que tiendan al mayor respeto y eficacia de lo convenido.
- f).- Cualquiera otras de las enumeradas en el artículo 19 del IV Convenio Estatal de la Madera.

Capítulo II

Formas y modalidades de contratos

Artículo 6.- Contratos formativos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 del IV Convenio Estatal de la Madera.

No obstante, el contrato para el aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación práctica y teórica del trabajador contratado necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y se regirá por las siguientes reglas:

A) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de empresas de inserción, en los casos que sean contratados por parte de las empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro correspondiente.

B) La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y si que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

C) Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

D) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 25% del total de la jornada se dedicará a formación teórica durante el primer año, siendo del 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo se especificará el Centro Formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica. La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y grupo profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

) El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

E) El salario a percibir por el trabajador será el 75%, 85% y 95% del salario del grupo profesional VI, del presente convenio colectivo, durante el primer, segundo o tercer año del contrato, respectivamente.

F) En caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma.

Artículo 7.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1.º- La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses en un periodo de 18 meses.

2.º- Los contratos de duración inferior a la máxima establecida en el párrafo anterior podrán prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración del total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

3.º- Los contratos celebrados con anterioridad a la publicación del presente convenio podrán prorrogarse con los límites anteriores y con las condiciones del presente artículo.

4.º- A la terminación del contrato, si este ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

5.º- Los contratos que se celebren bajo esta modalidad contendrán una referencia expresa al presente artículo.

Artículo 8.- Contrato para obra o servicio determinado.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación de las instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas aun tratándose de las actividades normales de la empresa.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del IV Convenio Estatal de la Madera.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de 15 días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Capítulo III

Ordenación y organización del trabajo

Artículo 9.- Tabla de rendimientos.

En el plazo de dos meses a contar desde la fecha de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, la dirección de cada empresa afectada y sus trabajadores, se comprometen a elaborar una tabla de rendimientos. Si en dicho plazo de dos meses no se confeccionaran las tablas por divergencia de las partes, estas se someterán a una Comisión Paritaria formada por tres miembros de cada representación, que procederán a elaborarla, siendo vinculante. Caso de que siguiera habiendo desacuerdo y al estar adheridos los firmantes del presente Convenio en virtud del artículo 33 del mismo al ASECMUR se someterán las discrepancias al citado Organismo para su resolución. Por todo el año y a la vista de la homogeneidad de los rendimientos determinados en las empresas, se elaborará una tabla para el sector en la Región, que se recogerá en la próxima edición del convenio. Para el cómputo del rendimiento normal, se tomará la media de 15 días de trabajo continuado.

La Comisión Paritaria se reserva el derecho de, en breve plazo, formular una tabla de rendimientos que sustituya el contenido actual de este artículo.

Con carácter previo, las partes social y empresarial de dicha comisión, visitarán independientemente, todas las empresas del sector y tomarán los datos que estimen oportunos.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Artículo 10.- Jornada laboral.

Durante la vigencia del presente Convenio la duración de la jornada máxima anual de trabajo efectivo en todos sus ámbitos será de 1.752 horas.

Artículo 11.- Registro y distribución de la jornada.

1.º La regulación y mantenimiento del sistema de control y verificación horaria de la jornada es competencia de la empresa y se fundamenta en su capacidad de organización del trabajo y en el derecho a la comprobación de la realización efectiva de la contraprestación de la jornada de trabajo en el marco de lo establecido en el presente Convenio.

Las empresas tal y como establece el artículo 34.9 del E.T. tendrán establecido un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada trabajador y deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización del tiempo de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria

que pudiera establecerse. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de los trabajadores a su intimidad y a la protección de datos de carácter personal.

El registro debe permanecer en todo momento en el centro de trabajo a disposición, para su consulta, de los trabajadores, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad.

2.º- La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo realizándose de lunes a viernes, no trabajándose los sábados.

No obstante lo establecido en el anterior párrafo las empresas podrán distribuir la jornada anual establecida en el artículo 10, a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa, por secciones o departamentos. La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes, deberá fijarse y publicarse a nivel de empresa provisionalmente antes del 31 de enero.

3.º- No obstante estando este sector industrial íntimamente ligado a la producción agrícola y sus vaivenes, es imposible cumplir estrictamente un calendario uniforme para todo el año y por consiguiente fijarlo, por las fluctuaciones que se producen en las distintas cosechas, tanto en sentido positivo (los pedidos que muchas veces y con extrema urgencia realizan nuestros clientes), como negativo (circunstancias meteorológicas esencialmente). Por ello hay períodos de un aumento o disminución de la demanda, completamente imprevisibles en el mes de enero y en estos caso la empresa podrá proceder a una distribución irregular de la jornada y ésta se limitará a los topes mínimos y máximos diarios 7 a 9 horas, en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 a 45 horas.

4.º- Los límites mínimos y máximos fijados en párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: en cómputo diario de 6 a 10 horas o en cómputo semanal a de 30 a 50 horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores.

Las regularizaciones de las jornadas, tanto por exceso como por defecto, habrán de realizarse en los cuatro meses siguientes a su implantación, bien en horario de trabajo o en días de descanso.

4.º- La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

5.º- Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Artículo 12.- Horas extraordinarias.

a).- Quedan terminantemente prohibidas las horas extraordinarias, a excepción de los casos exigidos por la ley o de emergencia, que serán comprobados por los órganos representativos de los trabajadores, salvo pacto de las partes.

b).- Cuando se den las excepciones recogidas en el apartado anterior, dichas horas se compensarán mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de no ser compensadas se abonarán de acuerdo con el baremo que se recoge en el Anexo I.

c).- Tanto los menores como las mujeres en estado de gestación, no podrán realizar horas extraordinarias en ningún caso.

Artículo 13.- Vacaciones.

a).- Se fijan las vacaciones anuales retribuidas en 30 días naturales, de los cuales, 15 serán continuados, disfrutándose en verano y los otros 15 días a convenir.

b).- Los turnos de vacaciones se programarán entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la Dirección de la empresa, debiéndose hacer dicha programación antes del 15 de mayo de cada año.

c).- Se percibirán durante el período de vacaciones el salario base, la antigüedad consolidada quien la tuviere, y el promedio de los posibles pluses anuales que hubiera percibido el trabajador en el último año.

Capítulo V**Condiciones retributivas****Artículo 14.- Salario base.**

1.- Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por o calidad de trabajo, o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del salario base para el año 2020 será la que se especifica para cada uno de los grupos profesionales en el Anexo I.

Artículo 15.- Antigüedad.

Desde el uno de mayo de 1998 no se devengan por este concepto nuevos derecho, quedando, por tanto, suprimidos. No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes de la citada fecha, derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán, la cantidad consolidada en dicha fecha que se refleja en el Anexo II. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal, bajo el concepto de "antigüedad consolidada" no siendo absorbible ni compensable.

Artículo 16.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias con carácter semestral, pagaderas la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 20 de diciembre y cuyas cuantías para las diferentes categorías, figuran en los Anexos I y III para el año 2020.

Capítulo VI**Condiciones sociales****Artículo 17.- Revisión médica.**

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas,

vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, un peligro para él mismo o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

Alveolitis alérgica extrínseca.

Asma laboral.

Manipulación manual de cargas.

Movimientos repetitivos.

Neuropatías por presión.

Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de

Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Artículo 18.- Complemento de enfermedad o accidente.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral que requieran intervención quirúrgica u hospitalización, al trabajador

se le abonará una cantidad tal que sumada al subsidio o indemnización que perciba de la Seguridad Social, durante aquella situación, complete el 100 por cien de la base reguladora desde el primer día.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, se le abonará, de igual forma, el 100 por cien de la base reguladora, desde el primer día.

Artículo 19.- Póliza de seguro.

a).- A partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, las empresas afectadas por este convenio, suscribirán una póliza suficiente de seguro a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte o incapacidad laboral permanente, en sus grados de total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban una indemnización de 8.000,00 €.

b).-Las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los mismos, fotocopia de la póliza suscrita.

c).- Si la empresa no suscribiera la referida póliza, las indemnizaciones previstas serán a cargo de la misma.

Artículo 20.- Prendas de trabajo.

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores, como mínimo, dos monos o batas de trabajo al año, para compensar el deterioro de su ropa personal. La de invierno se entregará en el mes de octubre de cada año y la de verano en el mes de abril.

Capítulo VII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 21.- Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, por el tiempo y en las condiciones establecidas en cuadro de permisos y licencias, (Anexo IV).

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, en cuyo caso se acreditará en su momento suficientemente.

Artículo 22.- Excedencias.

En cuanto a las excedencias se estará a lo dispuesto en los artículos 76, 77, 78 y 79 del IV Convenio Estatal de la Madera.

Capítulo VIII

Derechos sindicales

Artículo 23.- Garantías sindicales.

Todas las empresas reconocerán los derechos y deberes de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en el seno de ellas sin menoscabo de las competencias de los empresarios.

Artículo 24.- Asambleas.

1). Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por número de trabajadores no inferior a 33 por ciento de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente,

que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2). La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordadas con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3). Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 25.- Elecciones sindicales-candidatos.

Los trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad mínima de tres meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de los trabajadores tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Cuotas sindicales.

Las empresas descontarán de los recibos de salarios de sus trabajadores, la cuota sindical correspondiente, siempre que los trabajadores, de forma individual, así lo soliciten.

Artículo 27.- Horas para el ejercicio de la representación sindical.

Todos los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, tendrán un máximo de 40 horas retribuidas mensuales, para el ejercicio de sus responsabilidades y representaciones sindicales, en todos los ámbitos a efectos de cursillo de formación, negociación colectiva y tareas de su Central Sindical.

Artículo 28.- Licencias representantes sindicales.

Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, tendrán derecho a licencia no retribuida, durante un mes como máximo, en caso de necesidad sindical, previa justificación.

Artículo 29.- Tablón de anuncios.

Las empresas tienen la obligación de poner a disposición de sus trabajadores, un tablón de anuncios, independientemente del que tenga la empresa para ella. En dicho tablón no podrán publicarse notas personales y sí las que sean de carácter sindical o laboral, debidamente firmadas por quienes las emitan y previo conocimiento de la empresa.

Artículo 30.- Funciones del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

El Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Capítulo IX

Disposiciones finales

Artículo 31. Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo.

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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 ET.

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, 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 aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante la Comisión Autonómica

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá 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 sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) u otro organismo equivalente al que se hayan adherido en el ámbito correspondiente.

Si la Comisión Paritaria competente fue la autonómica las actuaciones las remitirá al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Cuando la competencia haya estado atribuida a la Comisión Paritaria Estatal, las actuaciones se remitirán por ésta al SIMA Estatal.

De acuerdo con lo anterior el arbitraje se someterá y dictará con la intervención, formalidades y procedimiento establecidos en el vigente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y asumido por el vigente Convenio Sectorial Estatal.

Artículo 32.- Vinculación a la totalidad.

En caso de quedar anulado en todo o en parte el presente convenio, las partes se obligan expresamente a reunirse de inmediato con el fin de conseguir un acuerdo ajustado a ley, acordando su aplicación, con carácter provisional, hasta tanto no se apruebe el texto definitivo a aplicar

Artículo 33.- Adhesión al A.S.E.C.M.U.R.

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, los firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse en su totalidad a dicho Acuerdo y a su Reglamento, que vincularán a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de los mismos.

Artículo 34.- Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que las empresas actúen 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.

De la movilización de las capacidades (técnicas, económicas, profesionales, etc.) que puedan conllevar los procesos de adaptación se derivan efectos positivos, no sólo para la salud humana y medio-ambiental, sino también para la innovación tecnológica y la competitividad del sector. Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales.

A estos efectos, el conjunto del sector de Aserrío, Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera, debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medioambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la sociedad y las Administraciones competentes.

Se considera fundamental para estos fines la realización de actividades tendentes a conseguir los siguientes objetivos:

a.- Promover y conseguir una actuación responsable de las empresas en materia de medioambiente, concretando las medidas a adoptar.

b.- Establecer unos objetivos cualitativos y cuantitativos de mejora, con el fin de hacer visible, respecto a ellos, el progreso que se consiga.

c.- Demostrar a la sociedad el comportamiento responsable de las empresas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medioambiental.

d.- Mejorar la credibilidad de la industria y aumentar la confianza de la sociedad y de las Administraciones Públicas mediante actuaciones concretas.

Artículo 35.- Igualdad y conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras del sector.

Las partes asumen la filosofía y contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y fundamentalmente:

a.- En la concesión de permisos retribuidos con motivo de sucesos familiares, particularmente de enfermedades o fallecimientos.

b.- Ayuda a los trabajadores en sus derechos referidos a los períodos de lactancia.

c.- Protección de los derechos de los trabajadores generados por la guardia legal de menores o disminuidos físicos o psíquicos, así como por familiares que no puedan valerse por sí mismos, en los términos y condiciones previstos en la Ley 39/1999.

d.- Suspensiones de contrato por maternidad, riesgos durante el embarazo, adopción o acogimiento, así como a excedencia por cuidados familiares.

e.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de parto de la mujer trabajadora, y en los casos de riesgos durante el embarazo.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidad 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 en la forma que se determine en la legislación laboral.

Dado que en el sector no existen empresas que superen los 50 trabajadores de plantilla en ningún momento, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

No obstante en caso de establecerse se estará a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del IV Convenio Estatal de la Madera, que se da aquí por reproducida

Disposición adicional primera

En cumplimiento de lo dispuesto en el número cinco del artículo veintiséis de la Ley 8/80 de 10 de marzo, se hace constar que la remuneración anual para las distintas categorías profesionales vinculadas por este convenio, es la que figura en el anexo salarial I, en función de las 1.752 horas de trabajo anual para los años 2020.



Disposición adicional segunda.

El presente Convenio, lo firman y suscriben, la entidad Asociación Empresarial de Aserrío y Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera, y las centrales sindicales, FICA-UGT y FCS-CC.OO. ratificándose las partes mutuamente la capacidad y legitimación necesarias para negociarlo y firmarlo, ya que todas cumplen los requisitos necesarios establecidos en el artículo 87.2c y 3c de la Ley 8/80, Estatuto de los Trabajadores adaptada mediante el R. D. Legislativo 2/2015 de 27 de octubre.

ANEXO I
TABLA SALARIAL
AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (CATEGORÍA PROFESIONAL)	SALARIO BASE			PAGAS EXTRAS	HORAS EXTRAS
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL		
III	ENCARGADO	39,702		17.151,64	1.330,05	11,75
	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIV		1.207,63			
IV	ASERRADOR OF. 1ª	38,606		16.677,95	1.293,31	11,42
	GALERISTA OF 1ª					
	AFILADOR OF. 1ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª		1.174,28			
	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIV					
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	37,016		15.990,92	1.240,04	10,95
	ASERRADORES OF 2ª					
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		1.125,90			
	ALMACENERO					
VI	AYUDANTE /PEÓN ESPECIAL	35,401		15.293,03	1.185,92	10,47
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1.076,76			
	CONDUCTOR CARRETILLA					
	TELEFONISTA					
	CAPATAZ					
VII	PEÓN	34,837		15.049,47	1.167,03	10,31
	GUARDA-VIGILANTE		1.059,62			
APÉNDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS		924,94	13.136,71	1.018,70	
	ASPIRANTE < 18 AÑOS		S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.	
	PINCHE Y APRENDIZ	S.M.I.				



ANEXO II
DEVENGOS POR ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA
EL DÍA UNO DE MAYO DE 1998

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	QUINQUENIOS									
		UNO		DOS		TRES		CUATRO		CINCO	
		DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL	DIARIO	MENSUAL
III	ENCARGADO	0,90		1,80		2,70		3,61		4,51	
	OFICIAL 1ª ADMÓN		26,94		53,87		80,81		107,74		134,68
IV	ASERRADOR, Of. 1ª	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	GALERISTA, Of. 1ª	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	AFILADOR, Of. 1ª	0,88		1,75		2,63		3,51		4,39	
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª		26,57		53,14		79,71		106,28		132,84
	OFICIAL 2ª ADMÓN		25,31		50,61		75,92		101,22		126,53
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	0,84		1,68		2,52		3,35		4,20	
	ASERRADORES, Of. 2ª	0,84		1,68		2,52		3,35		4,20	
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª		25,39		50,78		76,17		101,56		126,95
	ALMACENERO		25,19		50,38		75,58		100,77		125,97
VI	AUXILIAR ADMÓN		24,30		48,60		72,91		97,22		121,52
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	0,80		1,60		2,40		3,20		4,00	
	CONDUCTOR CARRETILLA		24,05		48,09		72,13		96,17		120,22
	TELEFONISTA		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23
	CAPATAZ		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23
VII	PEÓN	0,79		1,57		2,36		3,15		3,94	
	GUARDA-VIGILANTE		23,85		47,69		71,54		95,39		119,23

ANEXO III
PAGAS EXTRAS
AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL	PUESTO DE TRABAJO (Categoría profesional)	QUINQUENIOS					
		CERO	UNO	DOS	TRES	CUATRO	CINCO
III	ENCARGADO	1.330,05	1.360,20	1.390,35	1.420,50	1.450,65	1.480,80
	OFICIAL 1ª ADMÓN	1.330,05	1.360,13	1.390,20	1.420,29	1.450,36	1.480,44
IV	ASERRADOR, Of. 1ª	1.293,31	1.322,79	1.352,27	1.381,75	1.411,23	1.440,71
	GALERISTA, Of. 1ª	1.293,31	1.322,79	1.352,27	1.381,75	1.411,23	1.440,71
	AFILADOR, Of. 1ª	1.293,31	1.322,79	1.352,27	1.381,75	1.411,23	1.440,71
	CONDUCTOR MECÁNICO 1ª	1.293,31	1.322,98	1.352,65	1.382,32	1.411,99	1.441,66
	OFICIAL 2ª ADMÓN	1.293,31	1.321,57	1.349,82	1.378,09	1.406,34	1.434,61
V	OFICIAL DE MÁQUINAS	1.240,04	1.268,18	1.296,32	1.324,46	1.352,60	1.380,74
	ASERRADORES, Of. 2ª	1.240,04	1.268,18	1.296,32	1.324,46	1.352,60	1.380,74
	CONDUCTOR MECÁNICO 2ª	1.240,04	1.268,39	1.296,74	1.325,10	1.353,45	1.381,80
	ALMACENERO	1.240,04	1.268,17	1.296,30	1.324,44	1.352,57	1.380,70
VI	AUXILIAR ADMÓN	1.185,92	1.213,05	1.240,18	1.267,31	1.294,44	1.321,57
	AYUDANTE Y PEÓN ESPECIAL.	1.185,92	1.212,72	1.239,52	1.266,32	1.293,12	1.319,92
	CONDUCTOR CARRETILLA	1.185,92	1.212,77	1.239,62	1.266,47	1.293,31	1.320,17
	TELEFONISTA	1.185,92	1.212,55	1.239,17	1.265,81	1.292,44	1.319,06
	CAPATAZ	1.185,92	1.212,55	1.239,17	1.265,81	1.292,44	1.319,06
VII	PEÓN	1.167,03	1.193,49	1.219,95	1.246,41	1.272,87	1.299,33
	GUARDA-VIGILANTE	1.167,03	1.193,66	1.220,28	1.246,92	1.273,55	1.300,17
APENDICE	ASPIRANTE > 18 AÑOS	1.018,70					
	ASPIRANTE < 18 AÑOS	S.M.I.					
	PINCHE Y APRENDIZ	S.M.I.					

ANEXO IV
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

MOTIVO DE LA LICENCIA	TIEMPO MÁXIMO	Conceptos a devengar							JUSTIFICANTES
		Salario base	Pagas extras	Comp Antig.	Incent	Comp Conv.	Comp P. Trab	Comp No salar.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros	Tres días laborables, ampliables hasta cinco cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, conyuge, hermanos y abuelos	Tres días laborables, ampliables hasta cinco cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Enfermedad grave de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días laborables, ampliables hasta cuatro cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	Dos días laborables, ampliables hasta cuatro cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Matrimonio del trabajador	Quince días naturales	si	si	si	si	si	no	no	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	Un día laboral	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter público y personal	El indispensable o el que marque la norma	si	si	si	si	si	si	no	Justificante de asistencia
Lactancia hasta nueve meses	Ausencia de 1 hora o dos fracciones de 1/2. Alternativamente sustitución por reducción de jornada en 1/2 hora o acumulación en jornadas completas, por acuerdo con el empresario, siempre que las necesidades de la empresa lo permitan.	si	si	si	si	si	si	si	Libro de familia o certificado de adopción
Traslado (Artº 40 E.T.)	Tres días laborables	si	si	si	si	si	si	no	
Matrimonio de hijo, padre o madre	El día natural	si	si	si	si	si	si	no	Documento que acredite el hecho
Funciones sindicales o de representación de trabajadores	El establecido en la norma	si	si	si	si	si	si	si	El que proceda
Renovación del DNI	El tiempo indispensable	si	si	si	si	si	si	si	
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia a los cursos necesarios, cuando la pérdida del mismo, haya estado motivada por causa estrictamente imputable a la empresa	El tiempo indispensable	si	si	si	si	si	si	si	

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3097 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 colectivo de la empresa Eurogrúas Valeriano, SLU.

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 30/01/0002/2020; denominado EUROGRÚAS VALERIANO,SLU; código de convenio nº 30103972012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/11/2019 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 marzo de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

“EUROGRÚAS VALERIANO”

Capítulo I: Ámbitos y vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Capítulo II: Organización del trabajo. Principios generales.

Artículo 7.- Dirección del trabajo.

Artículo 8.- Cumplimiento del trabajo.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades burocráticas de los trabajadores.

9.1. Discos tacógrafo

9.2. Partes de trabajo

Capítulo III: Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 10.- Principios generales.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

Artículo 12.- Definición de categorías profesionales.

12.1 Personal técnico y de administración.

12.2 Personal de producción y servicios auxiliares.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

Capítulo IV: Contratos. Tipos y duración.

Artículo 14.- Forma del contrato.

Artículo 15.- Fomento del empleo.

Artículo 16.- Tipos de contratos.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Artículo 18.- Baja voluntaria.

Artículo 19.- Preaviso.

Artículo 20.- Promoción profesional.

Capítulo V: Jornada, descansos y vacaciones.

Artículo 21.- Jornada de trabajo

Artículo 22.- Horario de trabajo.

Artículo 23.- Cómputo y tipos de jornadas de trabajo.

Artículo 24.- Puntualidad.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Artículo 26.- Vacaciones.

Artículo 27.- Permisos y licencias.

Artículo 28.- Jubilación forzosa.

Capítulo VI: Retribuciones.

Artículo 29.- Retribuciones salariales.

Artículo 30.- Retribuciones no salariales.

Artículo 31.- Estructura salarial.

Artículo 32.- Salario base.

Artículo 33.- Complementos salariales.

Artículo 34.- Complementos extra salariales.

Artículo 35.- Pago del salario.

Artículo 36.- Retribuciones voluntarias.

Artículo 37.- Descuelgue salarial.

Capítulo VII: Movilidad geográfica

Artículo 38.- Traslados.

Artículo 39.- Desplazamientos.

Artículo 40.- Desplazamientos temporales de más de 3 meses.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 41.- Faltas.

Artículo 42.- Faltas leves.

Artículo 43.- Faltas graves.

Artículo 44.- Faltas muy graves.

Artículo 45.- Excepciones a las ausencias al trabajo.

Artículo 46.- Sanciones.

Artículo 47.- Prescripción.

Capítulo IX: Acuerdos sindicales.

Artículo 48.- Afiliación sindical.

Artículo 49.- Cuota sindical.

Artículo 50.- Derechos sindicales.

Capítulo X: Salud laboral.

Artículo 51.- Reconocimientos médicos

Capítulo XI: Mejoras sociales.

Artículo 52.- Seguro de accidentes.

Artículo 53.- Incapacidad temporal y maternidad.

Artículo 54.- Retirada del permiso de conducir.

Artículo 55.- Ropa de trabajo.

Artículo 56.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 57.- Formación.

Entrada en vigor

Disposición transitoria única

Anexos: Tablas salariales

Anexo 1

Salario base

Plus de asistencia, permanencia y calidad en el trabajo

Plus transporte uno



Anexo 2

Plus presencial, plus horas extraordinarias, plus horas estructurales y plus horas reparación de siniestros

Incentivo sábados o festivos y plus nocturnidad

Plus disponibilidad

Plus productividad

Anexo 3

Plus transporte dos, Formación

Dietas

Capítulo I: Ámbitos y vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El convenio se firma por Eurogruas Valeriano S.L.U, representada por D. Juan Miguel Rodríguez Martínez, Asesor y D^a María José Sánchez Martínez, Apoderada, de una parte y de otra por el Comité de empresa, representantes legales de los trabajadores que integran su plantilla, y en su nombre D. Juan Antonio Ariola Hernández en calidad de Presidente, D. Juan Antonio Triviño García en calidad de Secretario y en calidad de miembros del Comité de Empresa, D. Diego Moya Urán, D. José Serrano García y D. Antonio López Bueno.

El presente Convenio Colectivo obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena en Eurogrúas Valeriano y en los distintos centros de trabajo de la provincia de Murcia.

Artículo 2.- Ámbito funcional y personal.

La empresa desarrolla como actividad principal la de alquiler de grúas móviles autopropulsadas reguladas en el Real Decreto 837/2003 de 27 de Junio que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la Instrucción Técnica complementaria MIE-AEM-4 del Reglamento de aparatos de elevación y manutención referente a grúas móviles autopropulsadas.

De conformidad con el principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de la empresa.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

Este convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde el día 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2021.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

A la finalización de su vigencia el presente convenio se entiende prorrogado por sucesivos periodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo u organismo que los sustituya.

Una vez denunciado el convenio colectivo, las partes se reunirán en el plazo de un mes para conformar la comisión negociadora e iniciar el proceso de negociación del nuevo convenio, en la cual deberá de presidir el principio de buena fe.

Concluida la vigencia del convenio, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya, exceptuando los artículos relacionados con la retribución salarial hasta el 31/12/2.021 que se encuentran reflejados en las tablas salariales. A partir de 01/01/2.022 estas tablas se prorrogarán hasta que se tenga un nuevo convenio.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En base a lo anteriormente expuesto, y declarando las partes que el convenio actual, globalmente considerado, es más alto que cualquiera de los vigentes, éstas se obligan, para el caso de que entrara en vigor en el futuro un convenio colectivo nacional o regional de grúas, a revisar los conceptos y cuantías fijadas en el presente convenio a fin de adecuarlas a los conceptos fijados en el nuevo y mantener el salario global anual fijado en el presente convenio tanto respecto a los conceptos retributivos fijos como a aquellos conceptos indemnizatorios o retributivos variables.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí sólo el resto del texto aprobado, o bien sí es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Las partes firmantes acuerdan la no aplicación subsidiaria de ningún Convenio Colectivo Estatal, Regional o Provincial del Transporte por cuanto su ámbito funcional no coincide con la actividad principal de la empresa.

Artículo 6.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, nombrando a un Secretario que será un vocal de la Comisión Paritaria. Serán vocales de la misma dos representantes por cada una de las partes, social y empresarial firmantes del convenio, designados en la forma que decidan cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación, de la totalidad de la representación empresarial y social. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Las partes expresamente acuerdan someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la comisión paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

3. Como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

4. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

5. Ambas partes acuerdan someter a procedimiento de mediación o arbitraje, cualquier conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria Mixta, a la OMAL de Murcia.

A efectos de cumplir con lo dicho anteriormente, se nombran como miembros de la Comisión Paritaria a los siguientes:

Parte social:

D. Diego Moya Urán

D. Juan Antonio Ariola Hernández

Parte empresarial:

D. Juan Miguel Rodríguez Martínez.

D.^a M.^a José Sánchez Martínez

Secretario:

D.^a M.^a José Sánchez Martínez

Capítulo II: Organización del trabajo. Principios generales.

Artículo 7.- Dirección del trabajo.

La dirección 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, a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a cuantas 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 a 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, 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 8.- Cumplimiento del trabajo.

Es obligación del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades burocráticas de los trabajadores.

9.1. Discos tacógrafo

Los conductores deberán dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en las normas reguladoras de los discos diagrama y hojas de registro.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en este artículo.

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 hubiera 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 los mismos a los conductores que así lo soliciten.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

9.2. Partes de trabajo

1. Los albaranes se deberán rellenar cada vez que se presta un servicio. Éstos deberán recoger con toda claridad los datos del cliente, los del servicio efectuado, así como todos aquellos otros que sean necesarios. Los albaranes se deberán entregar diariamente en la oficina. En los casos en los que un operario se encuentre desplazado deberá entregar los albaranes al final de la semana y, si esto no fuera posible, deberá comunicarlo a la empresa.

2. Los partes diarios de personal deberán reflejar todos los servicios prestados diariamente por los operarios. Éstos deberán especificar en la hoja de trabajo las tareas realizadas diariamente, el horario empleado en las mismas, los vehículos utilizados, los albaranes realizados, etc.

Los partes de trabajo se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

3. En los partes de máquina se rellenarán con claridad todos los campos existentes haciendo especial hincapié en detallar cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella.

Los partes de máquina se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

Capítulo III: Clasificación profesional y normas generales sobre prestación de trabajo.

Artículo 10.- Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna 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 la empresa.

En cualquier caso, en las categorías señaladas a continuación podrán establecerse dos niveles salariales (I-II) que permitan retribuir la especial carga de trabajo o complejidad de unos puestos respecto a otros, que sin embargo se cubran con trabajadores de la misma categoría profesional.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

El personal se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal Técnico y de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 12.- Definición de categorías profesionales.

12.1 Personal técnico y de administración.

Este conjunto está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

12. 1. a) Director de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

12.1.b) Responsable de departamento. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

12.1.c) Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

12.1.d) Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

12.1.e) Administrativo. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

12.1.f) Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

12.1.g) Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

12.1.h) Comercial. Empleado encargado de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad.

12.1.i) Responsable de Logística. Empleado encargado de coordinar los servicios demandados, vehículos y personal de la empresa, así como de cuantas tareas auxiliares conlleve el desarrollo de su actividad.

12.2 Personal de producción y servicios auxiliares.

12.2.a) Operador de grúa móvil autopropulsada. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir de la clase "C" y del carné de operador de grúa móvil (A o B), se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo o en el material auxiliar del mismo.

12.2.b) Conductor. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa que no sea una grúa móvil autopropulsada, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y colaborar en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo o en el material auxiliar del mismo.

A efectos salariales se incluirá dentro del nivel I a todo conductor que lleve más de 6 meses de prestación de servicios en la empresa o que, sin llevarlos, esté en posesión del carné C+E. Lo anterior no será de aplicación a los conductores de reparto con turismos o furgonetas ni a los conductores de coches piloto.

12.2.c) Operador novel. Es el empleado señalado en las categorías anteriores, sin experiencia práctica en el manejo de una máquina. En este supuesto y por un periodo máximo de cuatro meses, citado trabajador acompañará en su trabajo a

otro de su categoría con experiencia contrastada a fin de lograr una capacitación profesional que redunde en su seguridad y rendimiento.

Durante el periodo que dure la formación, el trabajador no percibirá los complementos y plusas de productividad.

12.2.d) Mecánico. Personal encargado del servicio de diagnosis, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

12.2.e) Ayudante. Es el operario cuya tarea a realizar, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas por el Jefe de Taller o Responsable de Departamento para cualquier actividad de la empresa, colaborando, si es requerido para ello, en el montaje y desmontaje de las máquinas y equipos accesorios, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc.

En esta categoría se incluirá expresamente al responsable de almacén.

12.2.f) Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

12.2.g) Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de las naves, almacenes, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, pudiendo realizar también tareas de repostaje y lavado de los vehículos de la empresa.

12.2.h) Personal de limpieza y mantenimiento. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones, vehículos y dependencias de la empresa.

Artículo 13.- Movilidad funcional.

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 podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme la definición que de ellas se realiza en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la Comisión Paritaria resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales según los parámetros marcados por el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justificasen, los trabajadores, con respeto a su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un periodo superior a 6 meses durante 1 año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

Igualmente, tendrán derecho en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Capítulo IV: Contratos. Tipos y duración.

Artículo 14.- Forma del contrato.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 15.- Fomento del empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes el que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad, promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible.

Artículo 16.- Tipos de contratos.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

a) Contrato de duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 9 meses dentro de un período de 12 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 9 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 12 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

b) Contrato de obra y servicio determinado.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada.

El contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

El cese de los trabajadores por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

c) Contrato para la formación.

El contrato para la formación tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio cualificado en el sector.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores que hayan cumplido los 16 años y sean menores de 21 años que no tengan titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación, o aprobado algún curso de Formación Profesional Ocupacional homologado de la misma especialidad y con un número de horas teóricas equivalentes o superior a las previstas para la formación.

El límite máximo de edad no se aplicará cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad o cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos –trabajadores a los programas públicos de empleo-formación y así lo establezcan las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas.

Expresamente se prevé, con los límites antes señalados, que podrá ser objeto de un contrato para la formación, los trabajadores que sean contratados por la empresa y carezcan del carné de operador de grúa móvil autopropulsada, y reciban de la empresa la formación necesaria para la superación del examen exigido por la ITC MIE-AEM 4.

El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará relacionado con las tareas propias del oficio o puesto cualificado, incluyéndose las labores de limpieza y mantenimiento de utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta, con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por periodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo.

Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad preferente la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para contemplar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza.

El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por

éste, pudiendo asumir las tutorías el propio empresario, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

La retribución mínima garantizada de los contratados para la formación será la del 65% el primer año y del 80% el segundo.

Dicha retribución se entiende referida a una jornada del 100% de trabajo efectivo, y se calcula sobre el salario fijo en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de formación y del aprovechamiento, que a su juicio, ha obtenido en su formación práctica.

El empresario que suscriba con un trabajador un contrato para la formación, podrá suscribir con el mismo una cláusula de permanencia.

d) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (artículo 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 488/1998, de 27 de marzo que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior, de grado medio, o bien del carné de operador de grúa.

2. Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

3. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de:

- 6 meses para técnicos y titulados superiores
- 3 meses para el resto de personal del grupo I
- 2 meses para los demás trabajadores

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 18.- Baja voluntaria.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a ésta de forma escrita con una antelación mínima de siete días a la fecha del cese

para aquellos contratos cuya duración sea inferior a un año y con una antelación mínima de quince días para los que sean de duración superior al año.

La inobservancia de estos periodos de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar.

Artículo 19.- Preaviso.

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con siete días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato cuando éste tenga una duración inferior a un año y con quince días de antelación a la mencionada fecha cuando éste exceda del año de duración.

La ausencia del preaviso dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización igual al salario equivalente de los días dejados de preavisar.

Artículo 20.- Promoción profesional.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Capítulo V: Jornada, descansos y vacaciones.

Artículo 21.- Jornada de trabajo

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para todo el personal pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de 1820 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a domingo.

Artículo 22.- Horario de trabajo.

El horario de trabajo vendrá determinado por las necesidades del servicio y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador.

Orientativamente se fija como horario de 8:00 a 17:30 horas de lunes a viernes, incluyendo el periodo de descanso para la comida, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

La alteración de este horario no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que el mismo sólo tiene efectos referenciales u orientativos.

Artículo 23.- Cómputo y tipos de jornadas de trabajo.

Las partes firmantes del presente acuerdo valoran que los elementos con los que los trabajadores afectados por el presente convenio operan no constituyen elementos constantes de producción.

Las empresas afectadas por el presente convenio facilitan maquinaria auxiliar en las distintas obras, que se utilizan sólo cuando la marcha de la obra lo requiere. Ello provoca que existan numerosos tiempos muertos, en los que aun estando las máquinas en las distintas obras, éstas se encuentren no operativas al igual que los trabajadores que las manejan.

Por ello debe distinguirse, para el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador, entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia o disponibilidad y horas extraordinarias.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, la jornada en la que el trabajador se encuentre prestando servicios para la empresa y manejando la máquina destinada en el lugar en que ésta se encuentre alquilada.

Se considerarán horas de presencia o disponibilidad aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera dentro o fuera de la obra o centro en el que el trabajador preste servicios, expectativas, averías, comidas u otras similares. Específicamente se considerarán horas de presencia las que invierta el acompañante o 2.º operador de grúa móvil en los tiempos en que éste no se encuentre personalmente manipulando la maquinaria, o las que se inviertan en actividades auxiliares ajenas a la propia actividad de operar con la grúa por encontrarse ésta paralizada o fuera de servicio.

Estas horas se abonarán como mínimo al valor de la hora ordinaria, no pudiendo exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Las horas derivadas de circunstancias de fuerza mayor, que tienen como finalidad prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, no se tendrán en cuenta ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en convenio colectivo en cómputo anual. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario con excepción de las precisas para acabar el trabajo inicialmente asignado, la cuales tendrán el carácter de obligatorias.

Expresamente se conviene que no se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima diaria o semanal, si no superan la jornada ordinaria anual.

A los meros efectos de retribución de las horas extraordinarias, éstas se liquidarán mensualmente, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

Artículo 24.- Puntualidad.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de su centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no

abandonará el trabajo antes de la hora de terminación o de la finalización del servicio que esté realizando si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo. A estos efectos, los trabajadores se obligan a realizar las horas necesarias para finalizar la tarea encomendada al inicio de la actividad, sin perjuicio de los descansos mínimos legalmente previstos.

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, se entiende por centro de trabajo el lugar en el que el trabajador se encuentre prestando servicios.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este convenio colectivo.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, que siempre que sea posible se acumularán por jornadas completas o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria.

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 que las empresas afectadas por este convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias por fuerza mayor, así como las necesarias para finalizar los trabajos de instalación, montaje, conducción y manejo que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, derivadas de la naturaleza especial de la actividad de estas empresas o del mantenimiento de su equipo de producción así como los que obedezcan a períodos punta de producción o a ausencias imprevistas, que puedan obligar a prolongaciones de jornada, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 26.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre empresario y trabajador, debiendo conocer el trabajador su periodo vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Dependiendo de las necesidades del servicio, se intentará conceder al mayor número de trabajadores dos semanas de vacaciones en los meses de verano (junio a septiembre) y Navidad.

Las personas que no hayan podido disfrutar las vacaciones en algunos de estos periodos tendrán prioridad, al año siguiente, para elegir fechas. Las vacaciones restantes se concederán en función de las necesidades del servicio.

En todos los casos, el inicio del periodo de disfrute deberá caer en lunes.

En cada sección o departamento se elaborará un calendario en el que se hará constar las peticiones del personal. Estos calendarios se expondrán en los tablones de anuncios con la debida antelación, para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados con, al menos, quince días de antelación.

Los calendarios serán confeccionados durante los tres primeros meses de cada año.

Las vacaciones se retribuirán con el salario base más el plus de asistencia y antigüedad (en aquellos trabajadores que pudiera corresponderle).

Artículo 27.- Permisos y licencias.

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

- De 1 a 5 días:

o Por alumbramiento de esposa.

o Por enfermedad grave de cónyuge, ascendiente (padres) o descendiente (hijos)

o Por muerte de cónyuge, ascendiente (padres), descendiente (hijos) o hermanos

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto) por enfermedad grave de un hermano.

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto):

o Por enfermedad grave o muerte de:

. Nueras o yernos

. Cuñados

. Abuelos o abuelos políticos

. Nietos o nietos políticos

. Suegros

o Por hospitalización de:

. Padres

. Hijos

. Hermanos

. Nueras o yernos

. Cuñados

. Abuelos o abuelos políticos

. Nietos o nietos políticos

. Suegros

- De 1 día por traslado de domicilio habitual.

- De 20 días por matrimonio.

- Hasta 3 días por necesidad del trabajador de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora y no puedan ser resueltos fuera de la jornada laboral, que podrán incrementarse hasta dos días más en caso que fuesen precisos para desplazamiento del trabajador. Se deberá avisar con 48 horas de antelación y su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al inicio de las vacaciones. En este caso no será necesaria su justificación.

- Cuando un trabajador con edad comprendida entre los 60 y 65 años y una antigüedad mínima de diez años en la empresa, de mutuo acuerdo con el empresario cese en la misma, tendrá derecho, con el fin de reordenar su vida

familiar, a un permiso retribuido con su salario base y complemento personal de antigüedad, en su caso, de:

- o 60 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 60 y 61 años
- o 45 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 62 y 63 años
- o 30 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 64 y 65 años.

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

Artículo 28.- Jubilación forzosa.

De conformidad con la habilitación contenida en la Ley 14/2005, y como medida de fomento del empleo, se establece, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, la jubilación obligatoria de todos los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre que cumplan con los requisitos para acceder a una pensión de jubilación.

En el caso de trabajadores que no tengan cubiertos los mencionados requisitos al cumplir los 65 años, la jubilación será obligatoria en la fecha en que dichos requisitos se cumplan.

En esa misma línea de fomento del empleo y de mejora de su calidad, y en estricta y expresa unión con la anterior medida se establece, durante los años de vigencia de este convenio, el contratar con carácter indefinido a los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de relevo al producirse el pase de jubilación parcial a jubilación definitiva del trabajador sustituido.

Capítulo VI: Retribuciones.

Artículo 29.- Retribuciones salariales.

Tendrán la consideración de 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.

Artículo 30.- Retribuciones 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 correspondientes a 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 31.- Estructura salarial.

En la estructura salarial se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 32.- Salario base.

El sueldo o salario base consiste en la retribución fija cuantificada en el anexo adjunto al presente convenio o, en su caso, contrato individual, que el trabajador

tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para el año 2.018, la cuantía del salario base será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

Artículo 33.- Complementos salariales.

33.1. Complemento personal: por el mismo se retribuye la cantidad correspondiente a aquellos trabajadores a los que se les hubiera congelado el tradicionalmente llamado Complemento de antigüedad.

Igualmente podrá retribuirse por este concepto cualquier otra mejora salarial acordada individualmente con cada trabajador en atención a las condiciones particulares de éste.

Para el año 2.018, la cuantía del complemento personal será la que el trabajador viniera percibiendo durante el año 2.017 revisada en 3 puntos.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2. De calidad o cantidad de trabajo: se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y comprende los siguientes:

33.2.1.- Plus de asistencia

Se percibirá por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo. Caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los siete días. El valor del plus será el resultado de multiplicar el importe diario por 30. El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Dicho plus se perderá:

- Por falta de puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.
- Por falta de asistencia o puntualidad durante cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe del plus de todo el mes.

Las faltas de puntualidad y asistencia que no sean imputables al trabajador, darán lugar al abono de este plus. El trabajador deberá justificar por escrito y con pruebas oportunas estas causas ajenas a su voluntad, con el fin de que la empresa pueda verificarlas.

Las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral darán lugar al abono de dicho plus.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.2.- Plus presencial.

Se retribuirá bajo este concepto las horas de presencia realizadas por el trabajador durante el mes y oportunamente totalizadas en el parte de trabajo.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.3.- Plus horas estructurales.

Por el mismo se retribuirán las horas desarrolladas por exigencias estructurales de la actividad de que se trate, tales como periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.4.- Plus horas extraordinarias.

Bajo este epígrafe se retribuirá la prestación de servicios que excedan de la jornada pactada en este convenio, con un tope máximo de 80 horas al año.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.5.- Plus horas de reparación de siniestros.

Por el mismo se retribuirán las horas desarrolladas fuera de la jornada ordinaria para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños, propios y ajenos.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.6.- Incentivo sábados y festivos.

Bajo este concepto se retribuirán las horas trabajadas en sábados y festivos en la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.2.7.- Plus productividad.

Retribuye una mayor especialización o responsabilidad de los conductores atendiendo, entre otras variables, al tipo de máquina manipulada en cada caso concreto.

Citado plus, por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.3. De puesto de trabajo. Se consideran como tales los derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, y que por tanto tienen la consideración de no consolidables.

Se encuentran dentro de este apartado los siguientes:

33.3.1.- Plus de nocturnidad.

Se retribuirán bajo este concepto aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22:00 y las 6:00 h.

La liquidación de este plus se realizará conforme a la categoría del operario cuando el importe de la máquina con la que se esté facturando sea menor que el importe de la categoría del operario.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo II de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.3.2.- Plus de disponibilidad conductores transporte especial nacional.

Las partes firmantes de este acuerdo constatan la necesaria ampliación de la jornada habitual del trabajo para los conductores de transporte especial a nivel nacional por razones organizativas, debido a circunstancias no previsibles en lo que respecta a los días y periodos de tiempo en los que es necesaria su realización.

Estas circunstancias no previsibles suceden por la propia actividad de la empresa ya que se requiere el uso de estos vehículos por circunstancias de todo tipo, tanto para terminar los servicios iniciados como para atender posibles averías, accidentes, etc., que no pueden planificarse de antemano, pero que hacen surgir servicios que escapan del horario habitual del trabajo.

En base a lo anterior se crea el denominado "Plus de disponibilidad de los conductores de transporte nacional", en cuantía de 20,97 € por día de asistencia efectiva al trabajo. Este plus compensa la posible realización de horas de prolongación de jornada y se abonará con independencia de que se realicen o no tales horas, porque el espíritu del mismo es compensar en todo caso su posible realización. Quiere ello decir que tanto si se prolonga o no la jornada, se percibirá el plus.

Por su propia naturaleza el percibo de este plus deviene incompatible con cualquier reclamación por exceso de jornada.

Las partes establecen el carácter no consolidable del presente plus, en el entendimiento que si se organizara el trabajo, de forma tal que no hubiera necesidad de ampliar la jornada, el mismo desaparecería.

Para los años 2.019 y 2.020 se revisará el importe correspondiente de este plus según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se revisará el importe del plus del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

33.3.3. Plus residencia.

Se abonará cuando el trabajador, como consecuencia de la prestación de un servicio, tenga que pernoctar fuera de la residencia habitual.

Se abonará según el importe del Incentivo Sábados o Festivos (33.2.6) de las grúas > 131 ton.

33.3.4. Plus de desempeño.

Se pagará un plus a los trabajadores que hayan permanecido al menos 4 horas de su jornada durante las paradas Técnicas Programadas en industrias Petroquímicas.

Se entiende por Parada Técnica Programada aquellos trabajos en las que se lleva a cabo el mantenimiento de las unidades o bloques de unidades de producción y que solo pueden ejecutarse con las unidades totalmente fuera de servicio en su totalidad.

Se considera inicio de los trabajos en parada el momento que operaciones entrega los equipos o instalaciones afectadas con la planta totalmente parada.

NO incluye trabajos previos necesarios para la entrega de la planta, ni trabajos para los inicios de puesta en marcha.

El importe del plus será:

- Día laborable: 27,17 € de lunes a viernes; también se consideran días laborales los servicios que se inicien en viernes y terminen en sábado, jornada de viernes noche a sábado.

- Sábados, domingos y festivos: 59,77 € -; también se consideran días festivos los servicios que se inicien en domingo y terminen en lunes, jornada de domingo noche a lunes.

Solo se cobrará un plus por día (laborable o festivo, según corresponda) independientemente de que se haya trabajado con dos o más clientes en la misma jornada y siempre que la suma de horas sea superior a las 4 horas indicadas anteriormente.

33.4. Disposición común a todos los complementos anteriores: Todos los complementos anteriores que se abonen por hora trabajada se devengarán en fracciones de media hora.

33.5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y participación en beneficios de marzo.

El importe de cada una de ellas será de treinta días de sueldo o salario base más, en su caso, el complemento de antigüedad, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación de marzo se abonará de forma prorrateada con cada mensualidad.

Artículo 34.- Complementos extra salariales.

34.1.- Plus de transporte uno.

Este plus sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Siempre que se cumpla la condición anterior, el valor de dicho plus mensual será el resultado de multiplicar el importe diario en la columna correspondiente del anexo por 30. No se considerará como trabajo efectivo ninguna situación de contrato suspendido por cualquier causa.

Para el año 2.018, la cuantía del citado plus será la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio.

Para los años 2.019 y 2.020 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año anterior según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se aplicará una revisión a la tabla salarial del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

34.2.- Plus de transporte dos.

Por este concepto se retribuirá el tiempo invertido en los desplazamientos que se realicen a la obra en la que el trabajador esté destinado siempre que la salida se realice antes de las 7.00 horas.

La cuantía a percibir por hora invertida en el desplazamiento será la siguiente:

- Días laborables, desplazamiento con turismo de la empresa: 7,60 €/hora. A partir del 1 de noviembre de 2.018, el tiempo invertido en la vuelta, siempre que el regreso se produzca fuera del horario habitual de la empresa, se retribuirá a un importe de 5 €/hora.

- Días laborables, desplazamiento con máquina de la empresa: 7,60 €/hora. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta, siempre que el regreso se produzca fuera del horario habitual de la empresa.

- Sábados, desplazamiento con turismo o máquina de la empresa: 7,60 €/hora, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta.

- Festivos (desplazamiento con máquina de la empresa): se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta al precio marcado en las tablas del Anexo III, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas.

Para los años 2.019 y 2.020 se revisará el importe correspondiente de este plus según el IPC de ese año incrementado en un 0'8%.

Para el año 2.021 se revisará el importe del plus del año 2.020 según el IPC de ese año incrementado en un 0'7%.

34.3.- Dietas.

a) La dieta es un concepto extra salarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

b) El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue a éste a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

d) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la noche cuando el servicio realizado obligue a efectuar la cena fuera de la residencia habitual.

e) La parte de dieta correspondiente a la pernocta se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

f) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

Las dietas antes señaladas, se devengará en las siguientes franjas horarias:

- Entre las 9:30 y las 10 horas para el almuerzo.

- Entre las 13:30 y las 15:30 horas para la comida y, los sábados y festivos, cuando se regrese al centro de trabajo después de las 15:00 horas.

- A partir de las 22 horas para la cena, cuando se haya facturado hasta las 22:00 horas o cuando se regrese al centro de trabajo después de las 22:30 horas.

Los importes de las dietas serán los que figuran en la tabla del Anexo III de este convenio.

Artículo 35.- Pago del salario.

1) Todas las percepciones se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2) La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

3) En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: "nómina domiciliada".

4) El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF.

Artículo 36.- Retribuciones voluntarias.

Las empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio Colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente convenio, en virtud de Convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior. La empresa informará semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 37.- Descuelgue salarial.

La empresa que acredita pérdidas continuadas durante al menos dos ejercicios fiscales o bien que su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, podrá interesar ante la Comisión Negociadora del convenio la inaplicación salarial del mismo. A estos efectos, deberá presentar una memoria en la que se especifique la incidencia del coste de personal en la marcha económica de la empresa, el tiempo por el que se interesa la suspensión y la fórmula de devolución futura a los trabajadores afectados del menoscabo salarial sufrido. A la citada memoria deberá adjuntarse la documentación justificativa suficiente de las causas invocadas.

La Comisión Negociadora decidirá en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud ante la misma. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

Capítulo VII: Movilidad geográfica

Artículo 38.- Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, por quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 39.- Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, comer, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas. Tendrán preferencia para no ser desplazados los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días laborables de antelación.

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará la cantidad prevista fiscalmente por kilómetro recorrido.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatorio de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán

obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo, comida y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Artículo 40.- Desplazamientos temporales de más de 3 meses.

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables, que se computarán como trabajados, en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Capítulo VIII: Régimen disciplinario.

Artículo 41.- Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio de Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 42.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1).- Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
- 2).- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3).- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4).- Descuidos o negligencias en la conservación de material.
- 5).- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6).- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7).- Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Artículo 43.- Faltas graves.

Son faltas graves:

- 1).- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.
- 2).- Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3).- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4).- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5).- La alegación de causas falsas para licencias.
- 6).- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7).- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8).- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9).- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10).- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concorra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11).- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 42, siempre que la falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o se produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12).- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

14).- No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos.

15).- La falta o deterioro de discos diagrama del tacógrafo.

16).- No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo.

17).- No cumplimentar debidamente los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

Artículo 44.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1).- Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de 20 durante un año.

2).- Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3).- 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.

4).- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5).- La transgresión 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.

6).- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7).- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8).- El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9).- La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10).- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 45.- Excepciones a las ausencias al trabajo.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 46.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Postergación para el ascenso en tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Inhabilitación definitiva para el ascenso.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
- Despido.

Artículo 47.- Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben:

- A los 10 días las leves
- A los 20 días las graves y
- A los 60 días las muy graves,

Todos ellos contados a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX: Acuerdos sindicales.

Artículo 48.- Afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del

artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 49.- Cuota sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las centrales sindicales afectadas.

Artículo 50.- Derechos sindicales.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que lo deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales.

Con independencia de la acción sindical que se conviene en el artículo del presente convenio y en lo no previsto al respecto, se estará a lo que la legislación vigente disponga en cada momento.

No obstante, los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 100 trabajadores que pudieran verse afectadas por este convenio.

Las horas sindicales se podrán acumular anualmente por cada uno de los sindicatos con representación en el órgano de representación de los trabajadores.

Capítulo X: Salud laboral.

Artículo 51.- Reconocimientos médicos

Las empresas gestionarán con la entidad colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán recolocados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

Capítulo XI: Mejoras sociales.

Artículo 52.- Seguro de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viudo/a o beneficiarios, la percepción de una indemnización, como consecuencia de un accidente de trabajo.

Para cada año de vigencia del presente convenio las percepciones serán de las siguientes cuantías:

- Muerte por accidente de trabajo: 50.000 euros
- Invalidez Permanente Total para profesión habitual: 50.000 euros
- Gran Invalidez: 60.000 euros
- Invalidez Permanente Absoluta: 60.000 euros

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.

La contratación de la póliza se hará por un periodo de un año, renovándose de acuerdo con las cuantías anteriores.

Artículo 53.- Incapacidad temporal y maternidad.

En los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores un complemento equivalente al 25% del salario base y el complemento de antigüedad, a partir del cuarto día de la I.T. y hasta los ciento ochenta días.

En los supuestos de I.T. derivada de accidente laboral, intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, la empresa abonará el complemento equivalente a la diferencia existente entre la prestación que le corresponda por la mutua patronal o Seguridad Social y el salario base, antigüedad, plus asistencia y plus transporte uno, desde el primer día de la baja y hasta su curación.

Artículo 54.- Retirada del permiso de conducir.

En el caso en los que un conductor al que se refiere el apartado 12.2 del artículo 12 del presente convenio, se viera privado temporalmente de su permiso de conducir, en virtud de resolución gubernativa o judicial, por causas distintas a la conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes u otra actuación dolosa, se asignará al conductor a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso, con el tope máximo de un año, respetando los salarios que el trabajador disfrutaba como conductor (salario base, antigüedad, plus de asistencia y plus de transporte uno).

Será preciso que la privación del permiso de conducir tenga su causa en la actividad de los conductores, durante su prestación laboral para la empresa o en el trayecto hacia el trabajo o al regreso del mismo.

Artículo 55.- Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, las siguientes prendas de trabajo:

Personal de movimiento:

1. Operadores y conductores.
 - a. Pantalones: 2
 - b. Camisas o jersey de manga larga: 1
 - c. Camisetas de manga corta: 2
 - d. Calzado homologado: 1
2. Personal de talleres:
 - a. Mono: 2
 - b. Calzado homologado: 1

De igual modo se facilitará un par de guantes para la manipulación de hierros y otros materiales u objetos que lo requieran, a fin de proteger las manos, así como la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Cada dos años la empresa entregará un chaquetón.

El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Cuando el trabajador, por causa extraordinaria, tenga deterioradas alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Artículo 56.- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el presente convenio la partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, expresado en el art. 14 de la Constitución Española de 1978 y en la Ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 57.- Formación.

Se abonarán las horas invertidas en formación realizadas fuera del horario habitual de la empresa, incluidas las de desplazamiento, según el importe del Plus de Transporte 2.

Entrada en vigor

El presente convenio colectivo, así como los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del presente Convenio, entrarán en vigor el día 1 de enero de 2018 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Disposición transitoria única

La Empresa se obliga a satisfacer a sus trabajadores la liquidación de los atrasos correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2018 de la tabla definitiva para este año, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2019.

Anexos: Tablas salariales

Anexo 1

Salario base

Grupo 1 – Personal superior y técnico		año
		2.018
12,1,a)	Director sucursal	1.368,94
12,1,b)	Responsable de departamento	1.368,94
12,1,c)	Titulado de grado superior	1.368,94
12,1,d)	Titulado de grado medio	1.242,03
12,1,e)	Administrativo nivel 1	1.066,67
	Administrativo nivel 2	980,34
12,1,f)	Auxiliar administrativo	945,42
12,1,g)	Telefonista	921,10
12,1,h)	Responsable técnico comercial	1.242,03
	Técnico comercial	1.115,11
12,1,i)	Responsable de logística	1.115,11

Grupo 2 – Personal de producción y servicios auxiliares		Año
		2.018
12,2,a)	Operador grúa móvil autopropulsada categoría B	1.049,96
	Operador grúa móvil autopropulsada categoría A	1.037,27
12,2,b)	Conductor (carné C + E o después de 6 meses)	1.024,58
	Conductor (sin carné C + E)	983,17
	Conductor coche piloto o reparto veh ligeros	983,17
12,2,c)	Operador novel grúa móvil autopropulsada	1.024,58
	Operador novel	983,17
12,2,d)	Mecánico especialista	1.024,58
	Mecánico no especialista	983,17
12,2,e)	Responsable almacén	980,34
	Ayudante	933,29
12,2,f)	Ordenanza	921,10
12,2,g)	Guarda	945,39
12,2,h)	Personal de mantenimiento y limpieza	921,10

Plus de asistencia, permanencia y calidad en el trabajo

	año
	2.018
Todas las categorías (30 días)	172,62

Plus transporte uno

	año
	2.018
Todas las categorías (30 días)	128,83

Anexo 2**Plus presencial, plus horas extraordinarias, plus horas estructurales y plus horas reparación de siniestros**

	año
	2.018
Grúas>131T	11,07
Grúas<=130T, mecánicos especialistas	10,58
Bombas Hormigón	10,08
Camiones-grúa, Tte "local", mecánicos no especialistas	9,58

Incentivo sábados o festivos y plus nocturnidad

	año
	2.018
Grúas>131T	17,14
Grúas<=130T, mecánicos especialistas	16,63
Bombas Hormigón	16,12
Camiones-grúa, Tte "local", mecánicos no especialistas	14,25

Plus disponibilidad

	Año
	2.018
Cabeza tractora transporte "nacional"	20,97

Plus productividad

	año 2.018
Camión grúa hasta 40 tm/4x4	0,75
Camión grúa hasta 50 tm/3 ejes	0,75
Camión grúa hasta 90 tm/4 ejes con/sin jib	1,10
Camión grúa hasta 120 tm/4 ejes con/sin jib	1,47
Cabeza tractora con grúa hasta 90 tm/3-4 ejes	1,10
Cabeza tractora transporte "local"/2 ejes	0,75
Cabeza tractora transporte "local"/3 ejes	1,10
Grúa 40 T/2 o 3 ejes (1030, 1040)	1,74
Grúa 60 T, 70 T y 50 T EI/3 ejes (AC40, 1055, 1060)	2,47
Grúa 80 T y 80 T EI/4 ejes (AC70, 1080)	3,21
Grúa 100 T/4 ejes (1090)	3,21
Grúa 120 T/5 ejes (1100)	3,98
Grúa 160 T, 220 T/5 ejes (1160, 1220)	4,70
Grúa 300 T/6 ejes (1300)	5,46
Bomba 36 m/3 ejes	0,137
Bomba 46 m/4 ejes	0,184

Anexo 3

Plus transporte dos, Formación

	año 2.018
Laborables (idas y, con máquinas, regresos) a Sábados	7,60
Laborables (regresos con turismos)	5,00
Domingos y Festivos	H noc/fes

Dietas

	año 2.018 y siguientes
Desayuno	3,19
Almuerzo	3,92
Comida	12,86
Cena	12,13
Cama (tte "nacional", "local" y coche piloto)	18,35

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3098 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 colectivo de la empresa FALCK, SCI, 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 30/01/0130/2019; denominado FALCK, SCI, S.A; código de convenio n.º 30103961012020; ámbito Empresa; suscrito con fecha 15/04/2019 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, 12 de marzo de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo de la empresa FALCK, SCI, S.A. y sus trabajadores en el centro de trabajo de la planta de regasificación de Enagas Cartagena

Contenido

CAPÍTULO I.- CUESTIONES GENERALES

Artículo 1.º DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Artículo 2.º ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3.º VIGENCIA

Artículo 4.º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Artículo 5.º PRINCIPIO DE IGUALDAD (Antiguas Disposiciones Adicionales 1.ª y 2.ª)

Artículo 6.º COMISION PARITARIA.

Artículo 7.º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

CAPÍTULO II.- ASPECTOS DE CONTRATACIÓN

Artículo 8.º CONTRATACIÓN

A) CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL.

B) CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

C) CONTRATO DE TRABAJO DE INTERINIDAD.

Artículo 9.º INGRESO

Artículo 10.º CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.º PERIODO DE PRUEBA

Artículo 12.º MANTENIMIENTO DE APTITUDES

Artículo 13.º FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

Artículo 14.º CESE VOLUNTARIO

Artículo 15.º EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 16.º JORNADA DE TRABAJO

Artículo 17.º TURNOS ROTATORIOS

Artículo 18.º HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 19.º PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

4. El día inicial de disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores será el primer día laborable que le siga al hecho causante.

5. El trabajador tendrá derecho de uno a cuatro meses de permiso sin retribución. Terminado dicho permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al permiso.

Artículo 20.º VACACIONES

CAPÍTULO IV.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 21.º RETRIBUCIONES

Artículo 22.º SALARIO BASE

Artículo 23.º COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Plus Turnicidad:

B) Plus Tóxicos-Penosos-Peligrosos:

C) Complemento Compensación-Absorción:

D) Plus Retén-Localización:

E) Plus transporte:

F) Plus J. Equipo Especial dedicación:

Artículo 24.º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Artículo 25.º INCREMENTO SALARIAL

Artículo 26.º BONO DE RETENCIÓN

Artículo 27.º PLUS ACTIVACIÓN DE RETÉN

Artículo 28.º PLUS LLAMADA POR DISPONIBILIDAD PARA EL PERSONAL QUE NO ESTÉ DE RETÉN

Artículo 29.º PAGA POR CALIDAD DEL SERVICIO

Artículo 30.º PLUS FESTIVO ESPECIAL SIGNIFICACIÓN

Artículo 31.º ABONO DE RETRIBUCIONES

CAPÍTULO V.- DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 32.º COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Artículo 33.º SEGURO DE ACCIDENTES

Artículo 34.º RENOVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

Artículo 35.º VESTUARIO

Artículo 36.º SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (Antigua Disposición Adicional 3.ª)

Artículo 37.º PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN

CAPÍTULO VI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.º FALTAS

A) Faltas leves

B) Faltas graves:

C) Faltas muy graves:

Artículo 39.º SANCIONES

CAPÍTULO VII.- PAZ SOCIAL

Artículo 40.º PAZ SOCIAL

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

ANEXO II – PRENDAS VESTUARIO

Capítulo I.- Cuestiones generales

Artículo 1.º- Determinación de las partes

Los trabajadores de la empresa, representados por D. Francisco Mata García.

La empresa FALCK SCI, S.A., representada por D. José Luís Hervas Serrano (Director de Operaciones) y D. Carlos Nieto (Responsable de Recursos Humanos).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente convenio colectivo y para suscribirlo en los términos que constan.

Artículo 2.º- Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo establece las condiciones de las relaciones entre la Empresa "FALCK SCI, S.A." y la totalidad de sus trabajadores del Centro de Trabajo ubicado en la Planta de Regasificación de ENAGAS, sito en la zona portuaria de Cartagena.

Artículo 3.º- Vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2015, finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Al finalizar el plazo de vigencia establecido en el apartado anterior, el presente Convenio expirará, obligándose las partes a la negociación de un nuevo Convenio.

La denuncia en los términos expresados habrá de producirse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes, comprometiéndose las mismas formalmente a instar su negociación.

En caso de no existir denuncia expresa del presente Convenio por ninguna de las partes, con la antelación requerida, se entenderá prorrogado por un año.

Artículo 4.º- Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la autoridad u órgano competente, en el ejercicio de las competencias que le son propias, declarase la nulidad de alguna de las

cláusulas del presente convenio, las partes se comprometen a renegociar las mismas manteniendo el equilibrio general del convenio.

Artículo 5.º- Principio de igualdad (antiguas disposiciones adicionales 1.ª y 2.ª)

El presente Convenio Colectivo, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución, 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 presente texto a «trabajador» indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el Artículo 1.º

Las partes afectadas por el presente Convenio Colectivo, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y demás legislación de desarrollo.

Fruto de este compromiso, las partes afectadas por este Convenio Colectivo hacen suyo el Plan de Igualdad FALCK SCI, S.A. negociado y firmado entre la Dirección de la empresa y los sindicatos más representativos en la misma, a nivel nacional el 16.12.15.

Igualmente, las partes firmantes reconocen y defienden el derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos de acoso sexual, abuso psicológico, hostigamiento moral, intimidación o cualquier otra que atente contra su dignidad personal o suponga su discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen suyo el Protocolo de Actuación de Falck SCI, S.A. Contra Toda Forma de Acoso que se incorpora como Anexo III en el Plan de Igualdad negociado entre la Dirección de la empresa y la Representación Legal el 16.12.15, comprometiéndose ambas partes a su divulgación y publicidad.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria.

1. Constitución: En el mes siguiente a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, se constituirá una comisión mixta y paritaria para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

2. Composición. La Comisión tendrá una composición paritaria con representantes de las organizaciones firmantes de este Convenio. Se integrará por un representante de la empresa y un delegado de personal elegido por los trabajadores del centro de trabajo, pudiendo estar presente en cada reunión de la Comisión, para asesoramiento de los trabajadores un miembro del sindicato asesor de referencia en ese momento.

3. Funcionamiento. De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la

Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo recaer de forma rotativa entre la parte empresarial y sindical.

Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría ponderada de cada una de las representaciones, empresarial y sindical.

Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán consideración de vinculantes y para los casos de discrepancias, ambas partes, empresarial y sindical, acuerdan el expreso sometimiento al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II).

4. Funciones. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Corrección de cualquier error que pueda producirse en la publicación del Convenio.

b) Interpretación y desarrollo del Convenio.

c) Mediación o arbitraje voluntario en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) Sometimiento a la Comisión Paritaria de todos aquellos conflictos colectivos que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa.

e) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones laborales contenidas en el Convenio.

f) Las funciones previstas en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

Artículo 7.º- Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la ley, a cuyo cumplimiento se encuentran obligados sus trabajadores.

La organización del trabajo comprende los puntos que se enumeran a continuación, de forma no exhaustiva sino meramente enunciativa:

1. El establecimiento del calendario de trabajo y las secuencias de rotación de los diferentes trabajadores en aquellos puestos de trabajo en los que se requiera la rotación de los integrantes de la plantilla.

2. El establecimiento de la jornada según el modelo organizativo que, por necesidades del servicio, se precise.

3. La exigencia de cumplimiento de la actividad normal establecida y, consecuentemente, del rendimiento mínimo a cada trabajador.

4. La adjudicación a cada trabajador o trabajadora de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

5. La implantación de los documentos o protocolos de operación, actuación y funcionamiento necesarios para la prestación del servicio, con la obligación de aceptación y cumplimiento, siempre que no impliquen modificaciones sustanciales con las disposiciones que se incorporan a este Convenio Colectivo.

6. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo, que garanticen la óptima realización y con seguridad de los servicios propios de la actividad.

7. La adjudicación de los vehículos, herramientas, la asignación de equipos de protección individuales o colectivos, y demás elementos necesarios para el desarrollo de la actividad del trabajador.

8. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, el buen uso, conservación, orden, limpieza y atención de vehículos, maquinaria, equipos, utensilios, sistemas de comunicaciones, repostaje de vehículos y medios de extinción del servicio, prendas y equipo de protección, etc., así como todas las actuaciones relacionadas con la conservación y puesta en marcha para su funcionamiento de todos los medios necesarios para el desarrollo del servicio, que deberán llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo.

9. El establecimiento de la fórmula que estima más idónea para el cálculo de las retribuciones.

10. Proponer al personal la extensión de la jornada laboral, mediante la prestación de horas extraordinarias de fuerza mayor, en los periodos en que las necesidades así lo exijan, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Dichas horas no se tendrán en cuenta ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinaria autorizadas.

Asimismo, se podrá proponer la extensión de la jornada para la realización de horas extraordinarias para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza del trabajo a realizar.

11. El establecimiento de los medios y mecanismos que garanticen la disponibilidad de personal mínimo para la prestación del servicio y/o la ampliación de personal ante situaciones que, por su trascendencia, así lo requieran.

12. Prohibir a sus trabajadores, salvo autorización por escrito por parte de la Empresa, la realización de obra o trabajo, por cuenta ajena o propia, en servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamentos, salvo que lo hagan como bomberos voluntarios.

Capítulo II.- Aspectos de contratación

Artículo 8.º- Contratación

En materia de contratación se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

En todo momento, se respetarán los requisitos mínimos de formación y cualificación de cada puesto de trabajo, exigidos según se establece en los procedimientos establecidos a tal fin.

A) Contrato de trabajo eventual.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales a demanda del cliente, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el Art 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

B) Contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender a un específico pedido del cliente o adjudicación de contrata o parte de ella, o una concreta

tarea o servicio o parte de ellos, ello siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. El vencimiento temporal de una contrata entre FALCK SCI, S.A. y la contratante y la realización de otra entre las mismas partes por otro período si bien respecto del resto en iguales condiciones, no determinará la extinción del contrato de obra o servicio en su día suscrito y vinculado para con la primera, que quedará vinculado automáticamente a la nueva.

Los contratos celebrados con esta modalidad podrán tener la duración máxima legalmente establecida o la que, en su caso, establezca el convenio colectivo sectorial aplicable a la actividad.

Si por necesidades de organización de la empresa o por petición expresa de un trabajador interesado, el personal contratado por servicio u obra hubiera de ser asignado a otro u otra distintos de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses, no perdiendo con ello su vínculo con la obra o servicio principal que fue objeto de su contratación.

Este tipo de contrato quedarán resueltos cuando finalice el contrato mercantil, el servicio contratado, o tarea o se resuelva la contrata, subcontrata o adjudicación o parte de estas para las que fueron suscritos.

En el caso de finalización, rescisión, disminución o resolución parcial de la contrata y/o del servicio contratado, así como la novación del mismo con reducción del volumen de servicios a prestar, se producirá automáticamente una extinción del número preciso de los contratos de trabajo de obra o servicio del personal adscrito al servicio y/o contrata.

C) Contrato de trabajo de interinidad.

Será aquel que se concierte para sustituir a un trabajador o trabajadora de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia, entre otras situaciones, por las siguientes: mutuo acuerdo de las partes, causas válidamente consignadas en el contrato, incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo embarazo, riesgo lactancia, excedencia por cuidado de hijos, excedencia por cargo público o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, excedencia forzosa, descansos, permisos, cumplimiento de sanciones y demás situaciones que habiliten la suscripción de esta modalidad contractual.

Artículo 9.º- Ingreso

Las condiciones para el ingreso serán establecidas por la Empresa en función de las exigencias derivadas de la actividad y de aquellos criterios que la misma considere como necesarios para garantizar la mejor eficacia.

El aspirante a incorporarse a la plantilla de la empresa deberá someterse a todas aquellas pruebas y formalidades que aquella le exija.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Artículo 10.º- Clasificación profesional

La relación de grupos y niveles profesionales incluidos en la clasificación profesional descrita en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, no existiendo obligación de tener cubiertos con personal cada uno de los grupos y niveles profesionales enumerados, si las necesidades de organización de la empresa no lo exigen.

No son, así mismo exhaustivos, los cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia, sin menoscabo de su dignidad personal o profesional.

Grupo Profesional I

A) Jefe de equipo: Trabajadores que, con responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interacción humana, con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido.

Funciones:

a) Distribuir y ejecutar trabajos entre los integrantes de los turnos de trabajo.

b) Dirigir, coordinar y supervisar los trabajos de mantenimiento correctivo, preventivo o predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indiquen los Técnicos Contraincendios.

c) Dirigir y coordinar la brigada de 1ª intervención y los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo y en ausencia del Jefe de Brigada designado en PEI, bajo la supervisión y órdenes de los Técnicos contra incendios o el personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

d) Redactar y/o rellenar los informes, partes de trabajo o documentación adecuada a cada tarea que deba realizar su equipo de trabajo.

e) En los casos que el Jefe de Servicio no esté presente, asumirán la responsabilidad de interlocución entre la empresa y la propiedad de la instalación en la que se presten los servicios.

f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

g) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

h) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones como en promociones profesionales.

i) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contraincendios.

j) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

k) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

B) Oficiales de 1.ª: Trabajadores que están capacitados para la ejecución de trabajos con un nivel medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido, como los que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo.

Funciones:

a) Realizar los trabajos de su especialidad de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo según los procedimientos de PCI del centro de trabajo, según las prioridades de ejecución que indique su jefe de turno.

b) Colaborar en la elaboración de los procedimientos de trabajo, cuando el Jefe de Servicio o Jefe de turno se lo solicitan.

c) Realizar propuestas orientadas a la mejora de la calidad, en cambios modificaciones o adquisición de medios materiales.

d) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Turno o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

f) Colaborar en la formación de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a grupos o niveles profesionales inferiores.

g) Participar en los procesos de adaptación del personal bajo su supervisión, tanto en nuevas incorporaciones.

h) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contraincendios.

i) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

j) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

C) Oficiales de 2.^a: Trabajadores que, sin responsabilidad de mando, realizan tareas según instrucciones precisas, que requieren conocimientos profesionales, aptitudes prácticas y exigencias de razonamiento y destrezas dentro de su especialidad tales como las que se relacionan a continuación, siendo el listado de carácter meramente enunciativo, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución bajo supervisión de sus jerárquicos.

Funciones:

a) Ejecutar trabajos programados asignados por el Jefe de Turno y/o los Oficiales de Primera.

b) Asistir en los trabajos de mantenimiento correctivo menor a los Oficiales de Primera y Jefes de Turno.

c) Participar en las actividades de la especialidad de maestro industrial para la ejecución de trabajos preventivos y/o correctivos de índole menor trabajo bajo la supervisión de Oficial de Primera que designe el Jefe de Turno.

d) Participar como integrante de la brigada de 1ª intervención en los trabajos de extinción, rescate y salvamento de las emergencias que se originen en los centros de trabajo, bajo la supervisión y órdenes de su Jefe de Turno o del personal que dictaminen los procedimientos de emergencia.

e) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

f) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio al Técnico Contraincendios.

g) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

h) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Grupo Profesional II

Agrupar a los Niveles Profesionales del personal que está adscrito al servicio de rondas de vigilancia de protección contra incendios y los conexos o complementarios de los mismos.

D) Auxiliares Protección contra Incendios (PCI): Su principal responsabilidad es realizar vigilancias de protección contra incendios en áreas y zonas del emplazamiento. El Auxiliar PCI es aquel trabajador o trabajadora con la capacitación adecuada para, entre otras, realizar la relación de funciones siguientes, siendo una relación enunciativa y no limitativa:

a) Realizar las vigilancias de protección contra incendios periódicas y/o permanentes, establecidas procedimentalmente o que pudieran ser requeridas por ENAGAS, como consecuencia de la inoperatividad de Sistemas de Detección y/o Extinción Automática de incendios, y de Barreras de incendio, así como de los procedimientos internos para los equipos no incluidos en ellas, inspeccionando visualmente las condiciones de seguridad PCI en planta.

b) Si la vigilancia es continua, permanece en un lugar vigilado hasta que su responsable le informe de que es operable la barrera, equipo y/o sistema PCI afectado y constatando el cierre de la inoperatividad.

c) Ejecutar su trabajo de acuerdo con los planes de trabajo y procedimientos establecidos.

d) Cumplimentar los registros que se establezcan para las actividades que desarrolla, rellenando los informes, partes y/o documentación adecuada, la vigilancia periódica o continua.

e) Control de trabajos esenciales: trabajos con riesgo de incendio, químicos, recintos confinados, trabajos en altura y/o movimiento de cargas.

f) Participar de forma activa en las tareas de adaptación y formación para la implantación de nuevas tecnologías o adecuación a los cambios tecnológicos de los equipos y sistemas de Protección Contra Incendios de la planta.

g) Comunicar de forma adecuada los hallazgos, las anomalías, o incidencias acaecidas durante el servicio a su Responsable (Jefe de Turno/Servicio).

h) Portar los dispositivos proporcionados por la empresa para el control de la correcta ejecución de las tareas asignadas.

i) Conocer y aplicar la Política de Calidad, Medio Ambiente y PRL de la empresa.

Artículo 11.º- Periodo de prueba

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo de prueba que se detalla a continuación:

- 1 mes para los Auxiliares de protección Contra Incendios.
- 2 meses para los Oficiales Contra incendios.
- 2 meses para los Jefes de Equipo y Encargados.

Artículo 12.º- Mantenimiento de aptitudes

La Empresa, a fin de que sus trabajadores conserven el estado físico y técnico de aptitud que superaron al ser contratados, podrá establecer entrenamientos para conservar dicha capacidad, y para su verificación, las pruebas necesarias de carácter médico (reconocimiento médico a criterio de los Servicios de Salud), físico y técnicas (ejercicios teórico-prácticos).

Si en algún momento a nivel Provincial, de Comunidad Autónoma o Nacional, fueran reguladas u homologadas las condiciones y aptitudes necesarias para Bomberos o integrantes de Brigadas de Intervención y Salvamento, serán de obligado cumplimiento, estableciéndose un plazo de 3 a 6 meses para su verificación o superación.

Artículo 13.º- Formación profesional en el trabajo

1. En cumplimiento del deber empresarial de garantizar la formación profesional en el empleo de sus trabajadores, que permita su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo y la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa de acuerdo a la normativa aplicable o las exigencias del cliente, las partes firmantes del presente Convenio consideran conveniente el desarrollo por parte de la Empresa de procesos formativos continuos.

2. La Representación Legal de los Trabajadores será informada y consultada sobre el Plan Anual de Formación Profesional de la empresa. Al objeto de posibilitar la conciliación personal, la formación deberá estar planificada con suficiente antelación y los cambios que se produzcan sobre la misma deberán estar justificados y notificados a la Representación Legal de los trabajadores.

3. La formación en materia preventiva deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos laborales y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

4. La formación en materia preventiva deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con descuento o en aquella del tiempo invertido en la misma o el abono de las horas empleadas.

Artículo 14.º- Cese voluntario

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de ésta, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Ayudante y Oficial Contra Incendios: 15 días
- Jefe de Equipo: 30 días

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 de estos el importe del salario correspondiente al número de días no respetado.

Artículo 15.º- Extinción del contrato

El contrato de trabajo podrá extinguirse, además de las causas legalmente previstas por la jurisdicción laboral y por la finalización de la duración del contrato de trabajo, si éste fuera temporal, en las siguientes circunstancias:

1. La no consecución o la pérdida de la homologación como Bombero de Empresa o similar.

2. La no acreditación ante la empresa del permiso de conducir clases «C» en el término máximo de seis meses a contar desde la firma del contrato o la retirada o pérdida del permiso de conducir en las categorías preceptivas para la realización del servicio que presta la empresa (Clase C), al considerarse un elemento esencial y sustantivo en la contraprestación laboral.

3. El no acudir al Centro de Trabajo que la Empresa indique para recibir la formación, reciclajes, reconocimientos, etc. necesarios para obtener, mantener o renovar, en forma y plazo, las aptitudes como bombero.

4. La no superación de las pruebas teórico-prácticas que periódicamente se establezcan para la comprobación del mantenimiento de aptitudes.

5. Incumplimiento de la obligatoriedad de conservar las condiciones físicas mínimas requeridos para ser componente de la Brigada.

Capítulo III.- Tiempo de trabajo

Artículo 16.º- Jornada de trabajo

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral en cómputo anual de mil setecientos ochenta y ocho (1.788) horas de trabajo efectivo durante la vigencia del mismo.

Si la distribución de jornadas en el cuadrante personal de turnos fuera inferior a las 1.788 horas/año, el resto hasta completarlas, podrán destinarse a formación, reconocimientos médicos, sustituciones, etc.

Si las necesidades del servicio lo exigieran, o fuera necesario por emergencias o siniestros o simulacros, el trabajador estará obligado a prolongar su jornada laboral sin necesidad de previo aviso, con la distribución irregular de las jornadas diarias a lo largo del año, con los límites y condiciones previstos por la ley y en concreto el R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 17.º- Turnos rotatorios

El sistema de trabajo se organizará, con carácter general no excluyente de otros, mediante turnos rotatorios de mañana, tarde y noche que se plasmarán en el correspondiente cuadrante que elaborará la empresa previa consulta con el delegado de personal en el último trimestre del año.

Artículo 18.º- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este Convenio.

No obstante, las horas extraordinarias imprevisibles o esenciales, motivadas por la propia esencia de la prestación de un servicio de emergencia como el presente, que son las motivadas por la intervención directa e indirecta en siniestros, emergencias, etc., serán consideradas, en todo caso, como de fuerza mayor y no se integrarán en el cómputo anterior por lo que el trabajador, aún en situación de descanso semanal compensatorio, estará obligado a acudir al centro de trabajo computándose como horas extras de fuerza mayor, o resarcible con descanso compensatorio.

También tendrán la consideración de tiempo extraordinario, a efectos de retribución, el que, superando la jornada anual pactada, se realice para sustituir a miembros de la plantilla ausentes en su turno de trabajo, por cualquier causa. En tales circunstancias, y dadas las especiales características del servicio, junto con la necesidad de mantener una cobertura mínima de personal, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias podrán retribuirse o compensarse mediante descanso. La decisión de retribuirse o compensarse mediante descanso será elección del trabajador siempre y cuando se cumplan las siguientes circunstancias:

- El trabajador comunique a la empresa su decisión con al menos un mes de antelación, en caso de querer compensarse con descanso.
- Siempre que se hubiera generado al menos el equivalente a un ciclo completo de días de trabajo consecutivos y en todo caso no coincidiendo más de una petición en el mismo periodo. En caso de haber coincidencia se dará preferencia al trabajador que lo hubiera solicitado con anterioridad.

Las horas extraordinarias, en el supuesto de ser retribuidas económicamente, se abonarán de conformidad con las Tablas Salariales comprendidas en el ANEXO I.

Artículo 19.º- Permisos y licencias retribuidas

1. Como complemento al régimen de licencias y permisos establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a:

a) un (1) día de permiso retribuido en casos de matrimonio de hijos, hermanos y hermanos políticos. En el supuesto de que el trabajador tuviera por este motivo que realizar un desplazamiento fuera de la provincia, se podrá disfrutar de un día más de permiso (anterior o posterior al hecho que motiva el permiso), considerándose no obstante este día como permiso no retribuido.

b) El trabajador que tuviera que ausentarse de su puesto de trabajo por causa de exámenes oficiales, tendrá derecho a uno de los siguientes permisos, previo aviso y posterior justificación:

- Cuando el examen coincide con sus horas de turno, tendrá derecho a las horas previas al examen, y también a las necesarias para la realización de éste.
- Si la celebración del examen es inmediatamente posterior a la conclusión del turno, tendrá derecho a un permiso retribuido coincidente con su turno de trabajo.

2. Cuando se alude en el punto 1.b) del art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores al permiso generado por accidente o enfermedad de pariente se aclara que solo corresponde por cada diagnóstico diferente el día o días de permiso establecidos.

3. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges o familiares reguladas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, excepto el apartado a), se extenderán a los supuestos de parejas de hecho o estables, a cuyo efecto se requerirá la inscripción en el registro público correspondiente o la acreditación mediante certificado de convivencia municipal. Los trabajadores o las trabajadoras podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que éste cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres y, sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores cuando ambos presten servicios en la misma empresa y, existan razones justificadas de funcionamiento de la empresa, las cuales deberán ser comunicadas a los trabajadores afectados con carácter previo a dicha limitación.

El disfrute del permiso por acumulación de lactancia será de un máximo de 15 días laborales, excepto el trabajador que disfrute parte del permiso de maternidad, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.

4. El día inicial de disfrute de los permisos retribuidos regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores será el primer día laborable que le siga al hecho causante.

5. El trabajador tendrá derecho de uno a cuatro meses de permiso sin retribución. Terminado dicho permiso el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo en las mismas condiciones anteriores al permiso.

Artículo 20.º- Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, siempre que lleve un año al servicio de la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la Empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El período de su disfrute se fijará durante el primer trimestre del año, pudiendo establecerse su división en varios períodos.

Capítulo IV.- Condiciones económicas

Artículo 21.º- Retribuciones

Están integradas por el Salario Base, Gratificaciones Extraordinarias, Pluses Salariales y Pluses Extrasalariales establecidos en la tabla del ANEXO I.

Artículo 22.º- Salario base

Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada uno de los puestos profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio y será el establecido en la Tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Dentro del salario base que se incluye en el Anexo I se incluye el complemento de compensación y absorción que venía percibiéndose, con carácter previo a la firma del anterior Convenio Colectivo.

Artículo 23.º- Complementos salariales

Se establecen los siguientes pluses salariales en las cuantías indicadas en la Tabla del Anexo I para cada uno de los años de vigencia del convenio.

A) Plus Turnicidad:

Se establece un plus de turnicidad, en función de la modalidad de turnos que se trabaje, siendo estos:

a) 3 x 7, tres turnos diarios, siete días a la semana. (Este turno podrá realizarse en dos turnos diarios de 12 horas cada uno siete días a la semana)

b) 2 x 7, dos turnos diarios, siete días a la semana.

c) 3 x 5, tres turnos diarios, cinco días a la semana.

d) 2 x 5, dos turnos diarios, cinco días a la semana.

Se establece una remuneración para cada uno de los turnos descritos, según Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

La remuneración referida compensa además del hecho de trabajar a turnos, el trabajo en festivos, así como la nocturnidad que cíclicamente se realice.

B) Plus Tóxicos-Penosos-Peligrosos:

A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se establece el pago mensual por este concepto, indicado en la Tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

C) Complemento Compensación-Absorción:

El complemento de compensación y absorción que venía percibiéndose hasta la fecha de firma del anterior Pacto Colectivo, pasó sin coste económico para la Empresa a englobar el salario base, manteniéndose en todo caso compensadas las circunstancias por las cuales se venía abonando, de modo enunciativo: la obligación de prolongación de jornada, a requerimientos del Jefe de Brigada o de quien asuma sus funciones, en casos excepcionales tales como:

- De emergencias.
- De circunstanciales retrasos en la incorporación al trabajo de compañeros del turno siguiente, hasta la llegada del retrasado o la incorporación del operario del cuadrante de localización.
- La sustitución, por el tiempo imprescindible, de las ausencias que se produzcan en el servicio, a fin de que éste sea operativo, y en general, las especificaciones contenidas en este Convenio.

D) Plus Retén-Localización:

La empresa establecerá un Sistema de Retén-Localización durante el cual, los trabajadores a él asignados deberán permanecer en disposición de ser localizados con la obligación, caso de ser llamado, de presentarse en el centro de trabajo en un tiempo no superior a media (1/2) hora, desde el momento del aviso.

La situación laboral de retén, de turno de doce (12) horas de duración, generará el devengo del Plus de Retén en las cantidades que figuran en la tabla del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

A partir del momento de presentación en el lugar indicado se considerará como horas extras estructurales, hasta que el Responsable del Servicio indique la terminación de las mismas o hasta la incorporación a su turno de trabajo.

El trabajador adquiere la obligación de mantener conectado y en estado de recepción de llamada de mensajes o avisos, el medio que se le facilite para avisarle durante el período que se encuentre de retén.

Dada la importancia que comporta para garantizar la prestación de un servicio de emergencia la atención del Sistema de Retén-Localización, el incumplimiento de dicha obligación será objeto de acción disciplinaria por parte de la empresa en los términos estipulados en el Régimen Disciplinario de este Convenio.

E) Plus transporte:

Se establece con motivo de compensar el desplazamiento de los trabajadores hasta el centro de trabajo, aun teniendo en cuenta que su contratación inicial se realiza con conocimiento expreso de dicho centro de trabajo. Se aplicará en su totalidad en el supuesto de que se hayan trabajado todos los días que figuran en el cuadrante individual de cada trabajador. Caso contrario, se detraerá la cantidad prorrateada a cada día de ausencia no justificada legalmente.

F) Plus J. Equipo Especial dedicación:

Se recoge en el Anexo I este plus, consistente en la realización de:

- a) Tareas de formación en: mantenimiento de equipos C.I., lucha C.I. y rescate en altura, tanto para personal interno como externo.
- b) Proporcionar asistencia técnica necesaria al Jefe de Servicio en la realización de informes relacionados con la actividad de la brigada en ENAGAS Cartagena.

Artículo 24.º- Gratificaciones extraordinarias

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias, la de Julio y la de Navidad que se liquidarán antes del 15 de Julio y 15 de diciembre, respectivamente. Su importe viene establecido en las tablas salariales del Anexo I, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 25.º- Incremento salarial

Se acuerda que el incremento salarial aplicable a los distintos conceptos retributivos de las Tablas Salariales del Anexo I en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo será el porcentaje reseñado a continuación, salvo aquellos conceptos que tengan un tratamiento específico a lo largo del redactado del convenio:

- 2015, 2016 y 2017: 0%
- 2018: 1,75%
- 2019: 2,50%
- 2020: 2,50%
- 2021: 2,50%

Artículo 26.º- Bono de retención

Los trabajadores que lleven al menos un año de prestación de trabajos efectivos para la Empresa y que se encuentren de alta en la misma a día 31 de diciembre de cada año, devengarán el derecho a percibir un Bono de Retención en las cuantías que se especifican en la Tabla Salarial del Anexo I, para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 27.º- Plus activación de retén

Cuando, por necesidades del servicio, fuera necesario activar el retén, el trabajador que por dicha causa fuera llamado para cubrir dicho servicio, será compensado a razón de 25 euros brutos/día. El presente Plus se devengará a partir de la fecha del presente Acuerdo, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 28.º- Plus llamada por disponibilidad para el personal que no este de retén

En caso de ser llamado cualquier trabajador que no esté de retén para prestar sus servicios devengará un plus llamada por disponibilidad cuantificado en 25 euros bruto /día. El presente Plus se devengará a partir de la fecha del presente Acuerdo, no devengándose por tanto atrasos por el presente concepto.

Artículo 29.º- Paga por calidad del servicio

Se abonará a los trabajadores el 20% del Bonus Malus que en su caso pudiera percibir la empresa de su cliente, como consecuencia de la consecución durante el año de unos niveles de servicios determinados por ENAGAS y se repartirá entre todos los trabajadores a partes iguales. El abono de la citada paga se realizará por FALCK SCI a los trabajadores al inicio del ejercicio del año siguiente, una vez que dicho bonus malus sea percibido efectivamente por parte del cliente. Por tanto, el devengo de la mencionada paga queda condicionado al percibo por FALCK SCI del citado bonus malus.

Artículo 30.º- Plus festivo especial significación

El personal que preste sus servicios en el turno de noche del 24 y 31 de diciembre y los que presten sus servicios durante el turno de día del 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán un complemento de 30 euros brutos en esos días y por los turnos indicados.

Artículo 31.º- Abono de retribuciones

Las retribuciones se abonarán entre los días 1 y 5 del mes siguiente a su devengo.

Capítulo V.- Disposiciones varias**Artículo 32.º- Complemento de incapacidad temporal**

- Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa complementará el 100% del salario bruto mensual, según tablas.
- Contingencias comunes, la empresa complementara el 100% del salario bruto mensual, según tablas, cuando el índice de absentismo del año anterior natural completo al de la fecha de inicio del proceso de IT, en el centro de trabajo, sea inferior al 3,5%.

Para el cómputo del índice de absentismo anteriormente establecido, además de lo previsto en el artículo 52 d) segundo párrafo del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán las Incapacidades Temporales originadas por hospitalización o intervención quirúrgica.

Artículo 33.º- Seguro de accidentes

La Empresa concertará con una aseguradora un Seguro Colectivo de accidentes, en las siguientes cuantías y coberturas:

- Incapacidad total, Incapacidad Permanente absoluta o gran invalidez derivados de accidentes laborales y no laborales: 18.000 euros.
- Fallecimiento por accidente, sea o no laboral: 30.000 euros.

Para tener derecho se requerirá que el trabajador tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

Artículo 34.º- Renovación del carné de conducir

La empresa se hará cargo de los gastos (tasas y reconocimientos médicos) derivados del mantenimiento y/o renovación de los carnés profesionales necesarios para el servicio (C), de todos los trabajadores, con al menos un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 35.º- Vestuario

La empresa entregará dos dotes de vestuario al año. Dicho vestuario debe cumplir con la normativa vigente. Las dotes se integrarán por las prendas que se relacionan en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 36.º- Solución extrajudicial de conflictos (antigua disposición adicional 3.ª)

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores y de la empresa, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación y mediación laboral de la Fundación de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BORM Número 135 de 15 de junio de 2005) o acuerdo que pueda sustituirlo, para la resolución de los conflictos laborales de carácter colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Organismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Todas las discrepancias que se produzcan en la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo citado o acuerdo que pueda sustituirlo.

Artículo 37.º- Procedimiento de inaplicación

Durante la vigencia de este convenio y de conformidad con el artículo 85.3 apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, sobre contenidos mínimos obligatorios en los convenios colectivos, se establecen los procedimientos recogidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para solventar las discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo, adaptando, los procedimientos regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II) (BORM número 135 de 15 de junio de 2005) o acuerdo que pueda sustituirlo.

Capítulo VI.- Régimen disciplinario

Artículo 38.º- Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador o de la trabajadora atribuibles al mismo/a 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. Todos los trabajadores, trabajadoras, mandos intermedios y responsables del servicio podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

A) Faltas leves

- a) Ausencia injustificada al trabajo un día al mes.
- b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas de carácter leve.
 - c) Hasta tres faltas injustificadas de puntualidad en el periodo de un mes, con retraso superior a 5 minutos o cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos dentro del período de 30 días.
 - d) El abandono del puesto de trabajo o servicio sin previo aviso o justificación, de hasta diez minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia de éste, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente de trabajo a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales.
 - e) Los errores o demoras inexplicables y distracciones en la realización del trabajo o el descuido imprudente en la conservación de herramientas, útiles y material de trabajo, siempre que no provoque un daño grave o muy grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de aquella naturaleza.
 - f) La inobservancia en las normas y/o de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

g) La falta de respeto y consideración, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos o cualquier tercero estando de servicio, así como no atender a los usuarios del servicio con la corrección y diligencias debidas y las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público o de personal del cliente. Si lo anterior revistiera gravedad o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.

h) El aspecto descuidado y/o la falta de aseo o limpieza personal, así como del uniforme, ropa, equipos o en los útiles y dependencias de la empresa, así como no portar todas o alguna de las prendas que compongan la uniformidad definida por la empresa.

i) No comunicar a la empresa o no comunicarlos con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, los cambios experimentados en la situación familiar y/o demás circunstancias que afecten a la actividad laboral (datos para hacienda o seguridad social). La omisión maliciosa o la falsedad en estos datos se considerará como falta grave.

j) Justificación ausencia. No notificar a la empresa, al responsable del servicio o mando intermedio, con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

k) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo; así como en las disposiciones del presente convenio colectivo referidas a obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

l) Justificación baja/alta IT. No remitir a la empresa el parte de baja, o en su caso los partes de confirmación, por incapacidad temporal en el plazo máximo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición; así como el parte de alta en el plazo de las 24 horas siguientes.

m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

n) No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en el correspondiente parte de incidencias o herramienta informática establecida al efecto, y no cumplimentar el mismo, en aquellos servicios donde sea obligatoria su cumplimentación.

o) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

p) No portar útiles, herramientas o medio de comunicación en correctas condiciones para su uso.

q) Realizar sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo o en beneficio propio.

r) No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículos de la empresa, y en especial las relativas al uso y mantenimiento de los sistemas de seguridad activa y pasiva y/o el incumplimiento de la normativa de seguridad vial.

B) Faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, en un periodo de un mes y habiendo mediado sanción.

b) El incumplimiento de las obligaciones laborales contratadas, de carácter grave.

c) Ausencias injustificadas al trabajo de dos días consecutivos o de tres días alternos durante un periodo de treinta días.

d) La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente. En todo caso, se considerara como imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de protección individual y/o colectiva suministrados por la empresa de carácter obligatorio, o utilizar equipos no autorizados por la empresa, así como no observar los procedimientos de protección debidamente definidos, así como poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. Será falta muy grave cuando repercuta en las personas, porque implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, o para sus compañeros, en máquinas, materiales, instalaciones o edificios por peligro de avería.

e) La desobediencia a los mandos, en cuanto al desempeño de sus funciones y aquellas que sean reflejadas específicamente en procedimientos de trabajo, siempre y cuando no constituya delito o infrinja manifiestamente el ordenamiento jurídico. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo, cuando suponga un perjuicio grave al servicio y a las exigencias del cliente.

g) El empleo del tiempo en cuestiones ajenas al mismo.

h) El empleo de materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo. La utilización indebida o inadecuada de materiales, útiles o medios o análogos, la negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo, cuando provoquen al servicio o la empresa un daño de la misma entidad o la negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador o trabajadora tenga a su cargo dicha conservación.

i) Las injurias.

j) La simulación o suplantación, activa o pasiva, de personalidad o de la presencia de otro trabajador en el trabajo, firmando o fichando por él o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave.

k) La falta injustificada de puntualidad en la asistencia al trabajo o la acumulación de varias que no hayan sido previamente sancionadas, cuando el tiempo de retraso acumulado exceda de quince minutos en un mes.

l) El abandono injustificado del puesto de trabajo o del servicio, sin previo aviso o autorización, por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

m) La no asistencia injustificada a los cursos en materia de seguridad laboral propuestos por la empresa.

n) El incumplimiento de la prohibición de fumar establecida en la ley 26/2005 o normativa que la sustituya, en los términos establecidos en la misma.

o) Emplear los medios de comunicación de la empresa o del cliente para usos distintos para los que están habilitados, incluido el uso indebido de internet y del correo electrónico, las descargas ilegales, o emplear para uso propio artículos o enseres de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa (propia o del cliente), a no ser que exista autorización. Grabar archivos informáticos relacionados con el trabajo y/o sacarlos del centro de trabajo se considerará falta muy grave.

p) La negativa injustificada o simple no personación por primera vez a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

q) La no atención o activación de los sistemas de aviso y/o localización en situación de retén o la no respuesta y/o personación en el puesto de trabajo dentro de los límites y topes horarios pactados o establecidos al efecto. Incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o cualquier otro dispositivo de comunicación de la empresa asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado.

r) Incumplimiento de lo establecido respecto a obligación de disponibilidad del trabajador recogida en el presente convenio colectivo.

s) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de cualquier otro personal.

t) La ocultación de materiales y utensilios.

u) Dormir durante la jornada de trabajo.

v) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, así como pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

C) Faltas muy graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de tres faltas grave, aunque sea de distinta naturaleza, en un periodo de un mes, si ha sido sancionada.

b) Ausencias injustificadas al trabajo durante tres o más días consecutivos en un mes o cinco alternos en el periodo de seis meses.

c) Más de doce faltas injustificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o de veinticinco en un año.

d) La falsedad, trasgresión de la buena fe contractual, deslealtad, el fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto, robo o apropiación, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del cliente, o durante el horario de trabajo.

e) El inutilizar, causar daños o modificaciones maliciosas en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de empresa. La indisciplina o desobediencia a las normas de trabajo de la empresa y órdenes de los mandos, si reviste especial gravedad.

f) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación o prolongación maliciosa de enfermedades en su duración, así como la alegación

de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias. Incluye el realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de incapacidad temporal.

g) (Antes falta grave) El consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas y/o de bebidas alcohólicas estando de servicio (jornada efectiva de trabajo o situación de disponibilidad) y/o bajo la influencia de las mismas constituyendo o pudiendo constituir un peligro para el propio trabajador, para los demás trabajadores o para otras personas de las contratadas y/o del cliente, y/o el negarse injustificadamente a las pertinentes comprobaciones médicas y técnicas ordenadas por la empresa o por el cliente. Estas situaciones quedarán acreditadas cuando la tasa de alcoholemia (volumen de alcohol que hay en la sangre, medido en gramos de alcohol por cada litro de sangre (g/l) o su equivalente en aire espirado) supere el 0,3 g/l en sangre o el 0,15 mg/l en aire espirado.

En relación con lo regulado en el Artículo 39.3 del presente convenio colectivo, solo podrá adoptarse la decisión de sancionar con despido disciplinario cuando la reincidencia en dicha conducta evidencie la concurrencia de las notas embriaguez habitual y/o toxicomanía, y repercusión negativa en el trabajo exigidos por el art. 54.2 f) del ET.

h) La notoria disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo, cuando repercuta de igual forma los intereses empresariales.

i) Las del art. 54.2 del estatuto de los trabajadores.

j) La violación del secreto de correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o del cliente, o revelar a elementos extraños a la misma secretos o datos de reserva obligada, u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa; cuando así sean declarados por la misma.

k) Los malos tratos de palabra y obra, el abuso de autoridad o falta de respeto y consideración notorias a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros, personal del cliente o de otras contratadas y subordinados, así como la participación en peleas estando de servicio, en este último caso por motivos de trabajo. Incluye el falsificar o tergiversar documentos o informaciones, incluidas las inserciones en redes sociales, para ofender en materia grave y públicamente a la empresa, sus directivos o compañeros de trabajo o deteriorar gravemente su imagen.

l) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, sin previo aviso, independientemente del tiempo de abandono.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio o durante la jornada de trabajo, que sean constitutivos de ilícito penal.

n) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

o) Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

p) La instalación de programas, automatismos, etc. No autorizados expresamente y por escrito, puedan o no perjudicar al sistema, a los programas o a los propios equipos. Permitir voluntaria o negligentemente, por acción u omisión, que se acceda por personal no autorizado a ordenador / es, sistemas o similar.

q) Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 39.º- Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo de un día.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido.

Capítulo VII.- Paz social

Artículo 40.º- Paz social

Las partes se comprometen a mantener la paz social y estabilidad en el centro de trabajo de la empresa en Cartagena, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2018					
					1,75%
	Encargado	J. Turno C.I.	Of. 1ª C.I.	Of. 2ª C.I.	Ayudante C.I.
Conceptos Salariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.247,92	1.008,73	965,06	902,84	759,75
P. Tóx-P-P	112,00	112,01	112,01	92,80	92,80
P. Jefe	136,47	84,00	0,00	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	183,15	0,00	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	20,35	20,35	20,35	6,74	6,74
P.Turno 3x7 (12 horas)	13,37	13,37	13,37	12,06	12,06
P.Turno 2x7	3,56	3,56	3,56	3,24	3,24
P.Turno 3x5	2,08	2,08	2,08	1,90	1,90
P.Turno 2x5	0,54	0,54	0,54	0,49	0,49
J. Nocturna	6,84	6,84	6,84	6,20	6,20
Conceptos Extrasalariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	112,00	112,00	112,00	112,00	112,00
Salario Bruto Mensual	1.608,40	1.316,74	1.189,07	1.107,64	964,56
Pagas Extraordinarias					
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1247,92	1008,73	965,06	725,27	550,39
Paga Navidad	1247,92	1008,73	965,06	725,27	550,39
Bono de Retención	270,95	270,95	270,95		
Horas Extraordinarias					
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	15,63	15,63	14,59	7,10	6,12
Hora Extra Festiva	15,63	15,63	14,59	9,18	7,54
Hora Extra Barco	18,76	18,76	18,76		
Precio kilómetro	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23

TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2019					
					2,50%
	Encargado	J. Turno C.I.	Of. 1º C.I.	Of. 2º. C.I.	Ayudante C.I.
Conceptos Salariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.279,12	1.033,94	989,19	925,41	778,75
P. Tóx-P-P	114,80	114,81	114,81	95,12	95,12
P. Jefe	139,88	86,11	0,00	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	187,73	0,00	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	20,86	20,86	20,86	6,90	6,90
P.Turno 3x7 (12 horas)	13,70	13,70	13,70	12,36	12,36
P.Turno 2x7	3,65	3,65	3,65	3,32	3,32
P.Turno 3x5	2,13	2,13	2,13	1,94	1,94
P.Turno 2x5	0,55	0,55	0,55	0,50	0,50
J. Nocturna	7,01	7,01	7,01	6,36	6,36
Conceptos Extrasalariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	114,80	114,80	114,80	114,80	114,80
Salario Bruto Mensual	1.648,61	1.349,66	1.218,80	1.135,33	988,67
Pagas Extraordinarias					
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1279,12	1033,94	989,19	725,27	550,39
Paga Navidad	1279,12	1033,94	989,19	725,27	550,39
Bono de Retención	277,72	277,72	277,72		
Horas Extraordinarias					
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	16,02	16,02	14,96	7,28	6,27
Hora Extra Festiva	16,02	16,02	14,96	9,41	7,73
Hora Extra Barco	19,23	19,23	19,23		
Precio kilómetro	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23



TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2020					
					2,50%
	Encargado	J. Turno C.I.	Of. 1º C.I.	Of. 2º C.I.	Ayudante C.I.
Conceptos Salariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.311,10	1.059,79	1.013,92	948,54	798,22
P. Tóx-P-P	117,67	117,68	117,68	97,50	97,50
P. Jefe	143,38	88,26	0,00	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	192,42	0,00	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	21,38	21,38	21,38	7,08	7,08
P.Turno 3x7 (12 horas)	14,05	14,05	14,05	12,67	12,67
P.Turno 2x7	3,74	3,74	3,74	3,40	3,40
P.Turno 3x5	2,19	2,19	2,19	1,99	1,99
P.Turno 2x5	0,57	0,57	0,57	0,51	0,51
J. Nocturna	7,19	7,19	7,19	6,51	6,51
Conceptos Extrasalariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	117,67	117,67	117,67	117,67	117,67
Salario Bruto Mensual	1.689,82	1.383,40	1.249,27	1.163,71	1.013,39
Pagas Extraordinarias					
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1311,10	1059,79	1013,92	725,27	550,39
Paga Navidad	1311,10	1059,79	1013,92	725,27	550,39
Bono de Retención	284,67	284,67	284,67		
Horas Extraordinarias					
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	16,42	16,42	15,33	7,46	6,43
Hora Extra Festiva	16,42	16,42	15,33	9,65	7,92
Hora Extra Barco	19,71	19,71	19,71		
Precio kilómetro	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23



TABLA SALARIAL ENAGAS CARTAGENA AÑO 2021					
					2,50%
	Encargado	J. Turno C.I.	Of. 1ª C.I.	Of. 2ª C.I.	Ayudante C.I.
Conceptos Salariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
Salario Base	1.343,87	1.086,29	1.039,27	972,26	818,17
P. Tóxo-P-P	120,62	120,62	120,62	99,94	99,94
P. Jefe	146,96	90,46	0,00	0,00	0,00
P. J.E. Especial dedicación	0,00	197,23	0,00	0,00	0,00
	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada	€/jornada
P. Retén (12 horas)	21,91	21,91	21,91	7,25	7,25
P.Turno 3x7 (12 horas)	14,40	14,40	14,40	12,98	12,98
P.Turno 2x7	3,83	3,83	3,83	3,48	3,48
P.Turno 3x5	2,24	2,24	2,24	2,04	2,04
P.Turno 2x5	0,58	0,58	0,58	0,53	0,53
J. Nocturna	7,37	7,37	7,37	6,68	6,68
Conceptos Extrasalariales					
	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes	€/mes
P.Transporte	120,62	120,62	120,62	120,62	120,62
Salario Bruto Mensual	1.732,07	1.417,99	1.280,50	1.192,81	1.038,72
Pagas Extraordinarias					
	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga	€/paga
Paga Verano	1343,87	1086,29	1039,27	725,27	550,39
Paga Navidad	1343,87	1086,29	1039,27	725,27	550,39
Bono de Retención	291,78	291,78	291,78		
Horas Extraordinarias					
	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora	€/hora
Hora Extra Normal	16,83	16,83	15,71	7,65	6,59
Hora Extra Festiva	16,83	16,83	15,71	9,89	8,12
Hora Extra Barco	20,20	20,20	20,20		
Precio kilómetro	0,23	0,23	0,23	0,23	0,23



ANEXO II – PRENDAS VESTUARIO

Se suministrará a los trabajadores ropa tipo F 300 o similar:

- 1 Anorak cada 3 años.
- 1 Chaquetilla cada año.
- 2 pantalones cada año.
- 2 polos cada año.
- 2 camisetas cada año.
- 1 cinturón cada año.
- 1 jersey cada año.
- 1 par de zapatos de seguridad cada año.

Se consultará con el Delegado de Prevención con carácter previo a la compra del vestuario anteriormente relacionado las opciones de material disponible con distintos proveedores.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

3099 Resolución ordenando la publicación del convenio colectivo de la empresa Aguas de Lorca, SA.

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 colectivo de la empresa Aguas de Lorca, 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 30/01/0025/2020; denominado Aguas de Lorca, S.A.; código de convenio n.º 30002402012003; ámbito Empresa; suscrito con fecha 2/3/2020 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, 5 de junio de 2020.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Índice

Convenio colectivo Empresa Mixta Aguas de Lorca S.A. Código de convenio n.º 30002402012003

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo

Artículo 2.- Ámbito funcional

Artículo 3.- Ámbito temporal

Artículo 4.- Revisión salarial

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas

Artículo 6.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial

Artículo 7.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio.

Capítulo II. Grupos profesionales

Artículo 8.- Grupos profesionales

Artículo 9.- Cambios de puesto de trabajo

Artículo 10.- Organización del trabajo, promoción y contratación

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 11.- Jornada laboral

Artículo 12.- Exceso de jornada

Artículo 13.- Vacaciones

Artículo 14.- Licencias y permisos

Artículo 15.- Excedencias y licencias no retribuidas

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 16.- Retribuciones

Artículo 18.- Antigüedad

Artículo 19.- Complemento personal

Artículo 20.- Participación en beneficios

Artículo 21.- Pagas extraordinarias

Artículo 22.- Exceso de jornada

Artículo 23.- Desplazamiento y dietas

Artículo 24.- Pluses

Artículo 25.- Incentivos y gratificaciones

Capítulo V. Formación profesional y salud laboral

Artículo 26.- Formación profesional

Artículo 27.- Salud laboral y vestuario de trabajo

Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores y trabajadoras

Artículo 28.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

Artículo 29.- Seguro de vida.

Artículo 30.- Incentivo por jubilación anticipada

Artículo 31.- Premio vinculación

Artículo 32.- Ayuda escolar

Artículo 33.- Anticipos

Artículo 34.- Prótesis y discapacidad



Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 35.- Régimen disciplinario

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 36.- Secciones sindicales

Artículo 37.- Garantías sindicales

Disposiciones adicionales

Primera: Segunda actividad.

Segunda: Seguro cobro.

Tercera: Defensa jurídica.

Cuarta: Plan de igualdad.

Quinta: Vinculación a la totalidad

Anexo I: Tablas salariales definitivas para 2019

Anexo II: Tablas salariales provisionales 2020

Anexo III: Otros Conceptos Económicos

Anexo IV: Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales

Anexo V: Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad

Convenio colectivo Empresa Mixta Aguas de Lorca S.A. Código de convenio n.º 30002402012003

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1.- Partes firmantes del presente convenio colectivo.

Constituyen la comisión negociadora y ratifican el presente convenio:

Por la parte empresarial:

1. D. Antonio Franco Espinosa – Director Gerente
2. D. José Luis Sánchez Fernández – Director Financiero

Actuando como asesora de la parte empresarial:

Doña Nuria Espinosa Giner – Directora Organización y RRHH

Por parte social:

El Comité de Empresa de Aguas de Lorca formado por:

1. D.ª Manuela García Hernández
2. D.ª Cristina Oliver López
3. D. José Ruiz Manzanares
4. D. José Luis Fernández Pérez
5. D. Juan A. Rubio Ramos

Artículo 2.- Ámbito funcional.

El presente Convenio regirá entre la Empresa Mixta Aguas de Lorca, S.A. y el personal de su plantilla, tanto procedente del Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente Hidrogea), como de nuevo ingreso sea cual fuera la modalidad de su contratación y en lo no expresamente previsto en el mismo, regirá el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo Estatal del ciclo integral del agua y la normativa laboral vigente en cada momento. Subsidiariamente para aquellos colectivos que pueda ser de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público. La aplicación del convenio se entiende sin perjuicio del respeto a las limitaciones en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado y normas concordantes. 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 temporal.

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2019, y tendrá una duración de cuatro años a contar desde dicha fecha, es decir, se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2022.

La denuncia del Convenio podrá ser realizada por cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita a la otra parte, y siendo remitida una copia de la misma, a efectos de registro a la autoridad laboral competente. Dicha denuncia deberá ser formulada, como mínimo, con un mes de antelación a la terminación de este Convenio.

Denunciado el convenio, mantendrá su vigencia en su contenido normativo por un plazo máximo de 3 años desde la fecha de su denuncia. En caso de que

no hubiera denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado en todos sus contenidos por el plazo de un año, excepto en los aspectos económicos que se mantendrán inalterables.

Artículo 4.- Revisión salarial.

Para cada uno de los años de vigencia de convenio se establece un incremento que no excederá de lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y normas concordantes.

• **Para el año 2019:** En el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, se refleja en su Capítulo 2, relativo a los Gastos del personal al servicio del sector público que, tras definir lo que constituye sector público a estos efectos, establece como así ocurriera en anteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado un límite respecto del incremento global que podrán experimentar las retribuciones del personal al servicio del citado sector público. Concretamente establece en su artículo 3 Dos que:

o "En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

o Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

o Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

o En resumen, y respetando los límites legalmente establecidos se establece como incrementos para 2019 (se anexas las tablas y conceptos económicos definitivos de 2019 como Anexo I y Anexo III):

- 2,25% con efectos desde el 01 de enero de 2019
- 0,25% con efectos desde el 01 de julio de 2019
- 0,3% que se destinan a la mejora de la productividad y la eficiencia, mediante la revisión y creación de otros pluses establecidos en el presente convenio.

• **Para el año 2020** (se anexas las tablas y conceptos económicos definitivos de 2019 como Anexo II y Anexo III): el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones

en el ámbito del sector público, establece en su Capítulo II "De los gastos de personal al servicio del sector público", y en concreto en su artículo 3. Dos que:

o Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. A estos efectos, en las retribuciones de 2019 el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará, en cómputo anual. Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

o Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

PIB igual a 2,1: 2,20%.

PIB igual a 2,2: 2,40%.

PIB igual a 2,3: 2,60%.

PIB igual a 2,4: 2,80%.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

o Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

• **Para el resto de los años de convenio:** Asimismo, para el resto de los años de convenio, se aplicarán los incrementos máximos establecidos en las LPGE o normas del sector público aplicables.

En el caso de recogerse por una norma de carácter superior, que sea de aplicación, la posibilidad de una revisión sobre los incrementos pactados y devengados o una previsión de incremento superior al pactado en el presente convenio deberá ser convocada por cualquier de las partes la Comisión Negociadora del Convenio, a fin de establecer las condiciones en que serán aplicados dichos incrementos.

En el caso de que durante la duración del presente convenio una norma de carácter superior estableciera que ya no fuera de aplicación la limitación legal en los incrementos de la masa salarial para las empresas del sector público, en la negociación se respetaría como mínimo para su punto de partida el incremento fijo que se haya producido en el año anterior al de la aplicación de dicha norma.

Artículo 5.- Condiciones más beneficiosas.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio, o que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global, superen las aquí establecidas.

La mejora de las restantes condiciones del presente Convenio que legal, reglamentariamente o por acuerdo entre las partes se pudieran establecer, quedarán integradas en el mismo, si las aquí pactadas, individualmente consideradas, no fueran más beneficiosas.

Artículo 6.- 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 y pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria que acredite la mencionada situación al Comité de Empresa y a la Comisión Paritaria. 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, cualquiera de las partes o la propia comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio, podrá someter las discrepancias 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 15/6/2005), dicho trámite será de carácter obligatorio.

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.

Los/as representantes de los/as trabajadores/as 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.

Artículo 7.- Comisión paritaria de interpretación y aplicación del convenio.

Para resolver cuantas dudas puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente Convenio, se constituye una Comisión de Interpretación, formada por cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y dos en representación del Comité de Empresa.

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 R.D.L. 1/1995).

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 la plantilla de la empresa, previamente al inicio del procedimiento de conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria de interpretación.

Las previstas por la legislación vigente que resulte de aplicación.

Procedimiento de actuación:

A solicitud de la dirección de la Empresa, de los miembros del Comité de Empresa o mediante petición escrita formulada por las personas trabajadoras, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 7 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.

Capítulo II. Grupos profesionales

Artículo 8.- Grupos profesionales.

La clasificación profesional vigente será la regulada por el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, adoptando la definición factores de encuadramiento, grupos profesionales y niveles establecidos en el mencionado convenio.

Se incluye a modo meramente enunciativo como Anexo IV el Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales.

8.1.- Complemento puesto de trabajo.

Además del salario base, cada grupo profesional tendrá asignado un complemento por puesto de trabajo que desempeñe, cuyas cuantías se reflejan en la Tabla Salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 9.- Cambios de puesto de trabajo.

Si el cambio de puesto de trabajo es por necesidades de la Empresa, el trabajador/a no sufrirá merma alguna en la situación que pudiera tener consolidada, respetándose todos los derechos legales.

En el caso de que el cambio de puesto de trabajo sea a petición del trabajador/a, percibirá el salario del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 10.- Organización del trabajo, promoción y contratación.**10.1.- Organización del trabajo.**

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Con carácter previo a la aprobación del Presupuesto, se entregará al Comité de Empresa, la plantilla y modificaciones de la misma previstas para el siguiente ejercicio, al objeto de manifestar su criterio al respecto, lo cual no resultará vinculante.

10.2.- Cobertura de vacantes y ascensos.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor es necesario incidir particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden ser englobadas en los Grupos Profesionales 3B al 6.

Estos puestos serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, entre los trabajadores/as de la plantilla, excepto aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad y titulación, se consideren más convenientes cubrir por libre contratación.

Para cubrir las vacantes de los puestos en los que no procede la libre designación se informará al Comité de Empresa.

Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no procede la libre designación, se establece un sistema de promoción que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad, tomando como referencia las siguientes

circunstancias: titulación adecuada, valoración profesional, haber desempeñado funciones de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

10.3.- Procedimiento para la promoción.

Para la provisión de puestos de trabajo se establece la aptitud demostrada a través de una selección. Podrán optar todos los trabajadores/as de la plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos específicos en la convocatoria, así como la titulación académica suficiente, siempre que ésta sea necesaria en función del puesto específico.

Para dicha selección, se conformará una Comisión Mixta que estará compuesta por el Director Gerente o persona en quien delegue como Presidente de la misma, un miembro del Área en la que se haya generado el puesto a cubrir, Recursos Humanos o profesional externo en quien se delegue, y dos miembros del Comité de Empresa.

10.4.- Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador o trabajadora podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores/as, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del apersona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

10.5.-Trabajos de inferior categoría.

La empresa, por necesidades técnicas u organizativas, podrá destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicando a los representantes legales de los trabajadores/as las razones que lo motivan, no pudiendo el interesado/a negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional y respete su dignidad. En esta situación, el trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración, que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de un mes al año, mientras todos

los trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos del cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor (no considerándose fuerza mayor los permisos y bajas de larga duración), de lo que se informará a los representantes de los trabajadores/as periódicamente.

10.6.- Contratación.

Tal y como establece el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 55, son de aplicación en las normas de acceso al empleo público los siguientes principios rectores:

1. Derecho al empleo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el EBEP y en el resto del ordenamiento jurídico.

2. Se seleccionará al personal mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
- b) Transparencia.
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

La selección se llevará a cabo de forma interna por personal designado al efecto por el Departamento de Recursos humanos o bien por Empresas externa de selección a quien se le confíe, previa información al Comité del perfil de los puestos de trabajo a cubrir.

En caso de candidaturas con discapacidad, la empresa adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad

Capítulo III. Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 11.- Jornada laboral.

a) El cómputo de horas será como máximo de 1.650 horas anuales, equivalentes a 37,5 horas semanales.

b) Se establecerá anualmente el calendario laboral, en el que se contemplarán como festivos los días 24 y 31 de diciembre, además del día del patrón.

c) El horario se establece con carácter general en régimen de jornada continuada de lunes a viernes en horario de mañana. Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre la jornada de trabajo se reducirá en una hora diaria. Uno de estos cuatro meses será de vacaciones obligatoriamente.

d) Se podrán establecer turnos en los Servicios que por sus especiales características lo requieran, en tal caso, dentro del primer mes de cada año se planificarán y consensuarán los mismos.

e) Se dispondrá de un periodo de descanso diario de 30 minutos, computable como de trabajo efectivo, y con carácter general se disfrutará entre las 9:30 horas y las 11:30 horas.

f) Quienes tengan concertada la jornada partida disfrutaran también de jornada intensiva durante los cuatro meses de verano, uno de los cuales será obligatoriamente de vacaciones y otro mes con la reducción de una hora diaria.

g) Se aplicarán las medidas de flexibilidad, y conciliación de la vida familiar, personal y laboral establecidas en el Plan de Igualdad de la empresa.

El Comité de empresa tiene derecho a ser consultado sobre el calendario y horario laboral y a emitir informe con carácter previo a su elaboración, con respeto, en todo caso, a las normas de derecho necesario, a las fiestas nacionales, locales, y pactadas en convenio y el conjunto de condiciones que vengán rigiendo la jornada como resultado de acuerdos entre las partes o de una voluntad unilateral de la empresa.

Artículo 12.- Exceso de jornada.

Se mantiene el acuerdo de la total supresión de las horas extraordinarias sistemáticas. Dado el carácter de Servicio Público de primera necesidad de la actividad de la Empresa, si hubiera que realizar horas extraordinarias (reparación de siniestros, circunstancias de fuerza mayor, averías o daños que requieran reparaciones urgentes, u otras análogas que por su trascendencia sean inaplazables, cambios de turno, enfermedades y otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad), se compensarán con tiempo libre a quien lo solicite por escrito a razón del 175% o compensación económica según tablas, en concepto de servicios extraordinarios.

A tal fin, cada mes se computarán las horas extraordinarias realizadas, teniendo que ser informado el Comité, sobre las causas que han motivado la realización de las mismas. Tanto si se adopta el criterio de compensación económica como si se adopta el criterio de compensación en tiempo libre, lo será en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de dos meses de la fecha de su realización.

Artículo 13.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de 22 días laborales para todo el personal, debiendo estar comprendido entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. Fuera de este periodo y cuando la Dirección así lo requiera, el disfrute de los periodos anteriores se incrementará en 8 días laborables.

La distribución de los turnos, atendiendo a las necesidades de cada Área, se programará por los Responsables de Servicio, con el visto bueno de RRHH, antes del 31 de marzo de cada año.

Durante la Semana Santa y Navidad, se establecerán turnos de vacaciones, para que los trabajadores/as puedan disfrutar tres días laborales en Semana Santa y otros tantos en Navidad, salvo renuncia expresa del trabajador/a o necesidades del servicio, en cuyo caso podrá disfrutarlo en las fechas convenidas con la Dirección de la Empresa.

Se podrá solicitar con 30 días de antelación el disfrute de las vacaciones en cualquier otro mes no comprendido en el período antes mencionado. Si la decisión de la Empresa a este respecto fuese negativa se deberá comunicar al Comité.

Artículo 14.- Licencias y permisos.

Avisando con la antelación posible y aportando la correspondiente justificación, se podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho del propio trabajador o trabajadora y un día hábil en caso de matrimonio de hijos/ as o hermanos/as, cuando tengan de desplazarse a más de 300 km.

b) Tres días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo, el trabajador/a necesita realizar un desplazamiento de más de 60 kilómetros desde su domicilio, la licencia será de 5 días naturales. Durante el supuesto de hospitalización, la licencia podrá iniciarse durante cualquiera de los días que dure la misma, siempre que se comunique con la debida antelación, pudiendo disfrutarse en días alternos.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o 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.ET.

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.

d) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el fallecimiento del cónyuge o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días, cuando el suceso se produzca en la misma localidad de residencia o en una distancia menor de 60 kilómetros, y cuatro días cuando sea en distancia sensiblemente mayor.

Para los familiares de primer grado uno de los dos días deberá ser hábil a efectos administrativos, con el objeto de poder realizar los trámites que pueda corresponder.

f) 8 días naturales acumulables a la baja de maternidad, que habrán de disfrutarse inmediatamente después del descanso legalmente establecido.

g) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 una hora con la misma finalidad al principio o al final de la jornada, o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos el Plan de Igualdad de la empresa.

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.

h) 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.

i) El tiempo mínimo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales durante los días de su celebración más el imprescindible para su desplazamiento si fuera necesario.

j) Se podrán conceder permisos retribuidos de hasta cinco días anuales por asuntos particulares, debiendo quedar en todo caso atendidas las necesidades del servicio, no siendo acumulables a periodos vacacionales.

Estos días se podrán fraccionar en medias jornadas laborables diarias, requiriendo para ello un preaviso mínimo de 4 días laborables, salvo en caso de urgente necesidad.

En todo caso se tendrán que solicitar con la máxima antelación posible para evitar problemas organizativos.

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

l) 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra 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 dieciocho años. Por acuerdo con la empresa, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular 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.

m) 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.

n) Por el tiempo indispensable para la asistencia médica, para sí mismo y/o para los descendientes menores de edad, o familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, enfermedad o discapacidad tengan reconocida situación de dependencia, presentando la justificación médica oportuna.

o) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

En caso de producirse un supuesto no previsto en este artículo, la Empresa podrá conceder hasta cuatro días de licencia recuperable.

En lo no previsto, será de aplicación lo establecido en el art. 37 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.

* Se incluye con Anexo V el cuadro de grados de consanguinidad o afinidad a título informativo.

Artículo 15.- Excedencias y licencias no retribuidas.

En lo no establecido en el presente artículo se estará a lo regulado en el artículo 46 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:

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

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Asimismo con un año de servicio se podrá solicitar licencias no retribuidas por un plazo superior a un mes e inferior a un año. No se computará a ningún efecto el tiempo de permanencia en cualquiera de las dos citadas situaciones.

Las licencias no retribuidas serán resueltas por Aguas de Lorca, S.A., en el plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y procurando resolver favorablemente aquellas peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

Quien no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia o licencia, causará baja definitiva.

3. 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.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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, se viniera disfrutando.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 16.- Retribuciones.

Los conceptos económicos que percibirán los trabajadores y/o trabajadoras serán los siguientes:

- Retribuciones:

- Salario Base.
- Complemento de Puesto.
- Complemento Personal.
- Complemento de Vinculación.
- Antigüedad.

2. - Pluses, salvo quebranto moneda.

3. - Participación en Beneficios.
4. - Horas Extraordinarias
5. - Pagas Extraordinarias
- Indemnizaciones y Suplidos:
 - 1.- Quebranto de moneda
 - 2.- Dietas y gastos de desplazamiento.

Artículo 17.- Complemento vinculación.

Quienes ostenten contratos fijos percibirán los doce meses las siguientes cuantías en euros mensuales en concepto de complemento de vinculación.

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
27,40	27,47	28,02

Artículo 18.- Antigüedad.

Los importes que por concepto de antigüedad venían percibiendo los trabajadores/as procedentes del Excmo. Ayuntamiento de Lorca y la empresa municipal de limpieza LIMUSA antes del 31 de diciembre de 1998 continuarán consolidados dentro del complemento personal.

Quienes ostenten contratos fijos, percibirán los doce meses, en concepto de antigüedad las siguientes cuantías:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
12,46	12,50	12,75

Artículo 19.- Complemento personal.

Dicho concepto recogerá las gratificaciones especiales u otros conceptos reconocidos a título individual, quedando consolidadas con carácter personal en su cuantía.

Artículo 20.- Participación en beneficios.

Dicho concepto recogerá la participación de los trabajadores/as en los beneficios de la empresa, percibiendo las siguientes cantidades mensuales cantidad:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
49,84	49,96	50,96

Artículo 21.- Pagas extraordinarias.

El personal de la Empresa percibirá cuatro pagas extraordinarias de devengo anual, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cada una de ellas en la misma cuantía según su Grupo Profesional. Estas Pagas Extraordinarias incluyen el Salario Base más el Complemento por Puesto de Trabajo.

Las pagas extraordinarias no sufrirán reducción alguna por la situación de Incapacidad Temporal, que pueda haber sufrido el trabajador/a durante su periodo de devengo. Salvo que los complementos o mejoras de IT le hayan sido retirados de conformidad a lo establecido en el Art. 28 del presente Convenio.

Artículo 22.- Exceso de jornada.

Cuando las horas de exceso de jornada sean compensadas económicamente lo serán según las siguientes cantidades:

El importe de cada hora extraordinaria es de:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
14,11	14,15	14,43

Estos importes se verán aumentados en un 25% cuando sea nocturna (de 22 a 6 horas) o festiva, y un 50% cuando coincida la nocturnidad y la festividad.

Artículo 23.- Desplazamiento y dietas.

Si el trabajador/a utilizase su propio vehículo para desplazarse por encargo de la empresa se le abonará la cantidad de 0,19 euros por kilómetro.

Los trabajadores/as que por necesidades del servicio hubieran de comer o cenar fuera de su domicilio, percibirán una dieta de 15 euros cuando se trate dentro del Término Municipal, 20 euros fuera del Término Municipal, más 38 euros si tuvieran de pasar la noche fuera del municipio.

Estos importes se mantendrán durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 24.- Pluses.**24.1. Quebranto de Moneda:**

En concepto de quebranto de moneda, se abonarán las cantidades por mes:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
27,11	27,17	27,72

24.2. Festividad:

Quienes desarrollen su jornada laboral ordinaria en sábado por la tarde, domingo, o día festivo, percibirán los siguientes importes por tal concepto y día:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
31,14	31,21	31,84

24.3. Nocturnidad y turnicidad:

Se entiende por nocturnidad la jornada laboral ordinaria que se desarrolle entre las 22 horas y las 6 horas.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica, en las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, es decir, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

De conformidad con el art. 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual las personas trabajadoras ocupan de forma rotativa los mismos puestos de trabajo, implicando la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de día o de semanas. Se entiende por ritmo o proceso continuo el trabajo que debido a las necesidades técnicas u organizativas se realiza 24 horas al día y durante los 365 días del año (turno cerrado).

Los importes a percibir diariamente para quienes efectivamente realicen dicho sistema de turnos con nocturnidad serán los siguientes:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020	2021	2022
20,78	20,83	50,00	70,00	70,00

En caso de no realizar turnos nocturnos (turno cerrado 24 horas/365 días) no se estará a lo regulado en este artículo.

24.4. Retenes:

Debido al carácter público del servicio que presta la empresa, la disponibilidad para retén será obligatoria para todas las personas trabajadoras que por sus funciones específicas que garanticen el funcionamiento del servicio y, especialmente en el área operaria, sean designadas para tales cometidos.

El retén consistirá en estar disponible y localizable para el trabajo que se le pueda encomendar fuera del horario laboral, mediante el sistema de localización establecido por la empresa, con el fin de que se realicen todos los trabajos o tareas que se requieran en las intervenciones del servicio. No tendrá la

consideración de tiempo de trabajo efectivo o jornada laboral el tiempo en el que la persona trabajadora esté disponible y localizable.

El personal mayor de 55 años, el que tenga alguna limitación para el trabajo, y las personas trabajadoras con hijos menores de 3 años tendrán preferencia a la hora de eximirse del servicio, a solicitud y previa concesión de la empresa.

Se establecerá un calendario anual rotativo y equitativo en cada uno de los retenes designados.

Dichos servicios de retén serán remunerados con los siguientes importes por retén diario en días laborables o por cada sábado, domingo o festivo:

	2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
RETENES DÍAS LABORABLES	51,91	52,04	53,08
RETENES SÁBADOS Y FESTIVOS	103,86	104,11	106,20

Durante el retén se contabilizarán las horas extraordinarias trabajadas, abonándose las mismas en función de lo recogido en el presente Convenio. No obstante, dichas cantidades y previa solicitud por escrito se podrán sustituir por una compensación en tiempo libre a razón del 175%.

24.5. Disponibilidad:

En aquellos casos en los que la Empresa desee, y el trabajador/a acceda a ello, tener disponible a uno o varios trabajadores/as para una mejor operatividad de la Empresa, ésta les abonará durante los doce meses del año las siguientes cantidades mensuales:

2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
183,96	184,42	188,11

La finalización de la presente disponibilidad podrá ser decidida a voluntad del propio trabajador/a o de la Empresa, siendo necesario en ambos casos, informar por escrito de dicha decisión a la otra parte, con una antelación mínima de un mes.

24.6. Plus de tardes:

Con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, se sustituyen el anterior plus de jornada partida y el plus de puesto de trabajo, por el plus de tardes regulado en el presente artículo.

Quienes, previa solicitud por escrito, deseen acogerse al régimen de jornada partida y sea aceptada ésta por la Empresa, se establece el siguiente plus que les será abonado en doce mensualidades:

	2019	2020	2021	2022
6 Y 5	142,68	190,23	237,79	285,35
4 al 2A	130,79	174,38	217,98	261,57
2B	118,75	158,33	197,91	237,49
1	103,60	138,13	172,66	207,19

La jornada partida se realizará de lunes a jueves, realizando cada persona trabajadora dos tardes por semana, quedando libre la tarde de los viernes. Las tardes a trabajar se determinarán por los responsables de cada Departamento afectado, siendo rotativas entre el personal, y garantizando la cobertura del servicio por personal de cada departamento durante las cuatro tardes semanales. Las propuestas habrán de ser validadas por la Dirección.

Si organizativamente no fuera posible con el personal interesado la cobertura de las cuatro tardes, la Dirección de la empresa tendrá la potestad de nombrar personal adicional para realizar el servicio durante las tardes, empezando por

quienes ya realizaban jornada de tardes antes de la firma del presente convenio, siendo obligatorio para la persona trabajadora su realización salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

En caso de que la persona trabajadora deje de estar interesada en trabajar por las tardes, deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de un mes. Si la Dirección aprobase la solicitud, pasará a realizar la jornada continuada, dejando de percibir por tanto este plus.

Quienes a la firma del presente convenio percibiesen este plus en su importe máximo, se mantendrá consolidado en su importe, y se reducirá el número de tardes y la jornada realizadas, pasando a trabajar 2 tardes con una jornada de 37,5 horas semanales. En el último año de convenio, todo el personal al que aplica el presente artículo realizará 2 tardes por semana y cobrará el plus según los importes establecidos en la tabla.

24.7. Guardias:

Las guardias consistirán en permanecer fuera del horario o jornada habitual u ordinaria de trabajo, en dependencias de la empresa o en los lugares de trabajo que el servicio requiera, atendiendo las incidencias que se presenten. Los importes que se abonarán por este concepto serán los siguientes:

GP	2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020
Del 3B al 6	145,98	146,35	149,27
2A	120,59	120,90	123,31
2B	107,91	108,18	110,35

La duración de la guardia será establecida previamente por cada responsable de servicio. Como norma general, las guardias del personal operario tendrán una duración de una jornada completa, y en el caso del personal técnico se realizarán y se cobrarán por horas, reduciéndose proporcionalmente el importe arriba indicado en función del tiempo efectivo de guardia.

24.8. Plus medioambiental:

La empresa garantiza la Seguridad y Salud Laboral de su plantilla, habiendo definido y aplicado escrupulosamente todos los equipos, protocolos y procedimientos necesarios para eliminar cualquier riesgo. Asimismo, garantizan al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos específicos del trabajo.

No obstante, por las características inherentes a algunos trabajos del colectivo de personal operario, hay tareas que puedan resultar penosas o especialmente sensibles. 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. El Plus medioambiental, por trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, se fija en el 20% del salario base que en cada momento esté vigente, abonándose el mismo en función del tiempo de duración específico del trabajo a desarrollar.

Dicho Plus no se percibirá sistemáticamente, sino sólo por el tiempo en que se preste el trabajo que revista tales características. Se entiende que procede el citado plus en los trabajos de extracción de residuos con cuchara bivalva, limpieza de boyas del pozo de agua bruta, limpieza y baldeo del edificio de pretratamiento y funcionamiento y limpieza de boyas y rejas, así como tamicés, funcionamiento de rejas, tamicés y tornillos transportadores de residuos, eliminar

residuos acumulados en rejillas, tamices y transportadores de residuos, limpieza de filtros de agua de servicio de los tamices, funcionamiento del separador de arenas, concentrador de flotantes y prensas de residuos, limpieza de raquetas de concentrador de flotantes, comprobar nivel de llenado de contenedores y toma de muestras, funcionamiento del equipo automático de preparación de polielectrolitos, funcionamiento de bombas de polielectrolitos, bombas de fango a centrifugar y bombas de achique en desagües de cámaras de mezclas, reparación de conductores en carga, funcionamiento de centrífugas, funcionamiento de tornillo transportador y funcionamiento de bombas de fango a silo.

Quedan excluidas todas aquellas operaciones en las que el personal operario, aun operando sobre productos tóxicos, lo haga de una forma extensa o externa sin penetrar en el ambiente de gas en cuestión.

25.9. Plus productividad

Al objeto de disminuir el absentismo individual, se establece un plus de productividad que tendrá carácter anual, y su importe será de 275€ para toda la vigencia del convenio, devengándose dentro del mes de febrero de cada año, percibiéndose de forma directamente proporcional a los días trabajados por cada persona trabajadora en el año anterior y conforme con la regulación que se especifica a continuación:

Se perderá el devengo del plus de productividad, cuando el número bajas médicas por cualquier motivo sean superior a 3 en el año natural anterior.

Cuando la baja sea de larga duración y supere los 180 días, una comisión formada por representantes del comité de empresa y la Dirección de la misma, valorarán la procedencia o no de la penalización en el devengo del plus.

Quienes ingresen o cesen a lo largo del año natural, percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 25.- Incentivos y gratificaciones.

25.1. Incentivo de Permanencia

La plantilla de Aguas de Lorca, percibirán un incentivo por permanencia de 40 euros mensuales, que irá incrementándose en el mismo importe cada 6 años, hasta un máximo de 5 periodos (200 euros mensuales).

Este incentivo sustituye el Incentivo de Formación que venían cobrando en anteriores convenios. A efectos de cómputo de los periodos, les serán de aplicación directa las cantidades que venían percibiendo como Incentivo de Formación en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, que pasarán a abonarse mediante la referida denominación de Incentivo de Permanencia.

Capítulo V. Formación profesional y salud laboral

Artículo 26.- Formación profesional.

La Empresa, consciente de la importancia para el trabajador/a y en beneficio del cliente en general, junto con el Comité de Empresa, tenderá a mejorar la formación profesional de los trabajadores/as.

En ese sentido, las partes consideran que esa mejora a través de la formación debe incentivarse por el esfuerzo adicional que supone para los trabajadores/as la adecuación a los nuevos conocimientos y tecnologías en su puesto de trabajo, que inciden en la mejora de la calidad de los servicios y en el rendimiento producido.

Para ello la empresa procurará priorizar la formación relacionada con el perfeccionamiento y capacitación profesional de sus empleados. La participación y aprovechamiento de los trabajadores/as en estos cursos se tendrá en cuenta a efectos de la posible promoción profesional de los mismos.

La Comisión de Formación, se compone por 4 miembros: Recursos Humanos o persona en quien este delegue, un miembro de la Dirección de la Empresa, y dos miembros designados por el Comité de Empresa. La citada Comisión será la competente para decidir sobre la realización o no de los cursos que se propongan por las partes, y la selección de los trabajadores/a de la Sociedad aspirantes a participar en los cursos de formación profesional a realizar.

Los cursos podrán ser propuestos a la Comisión de Formación de Aguas de Lorca, por La Empresa o Comité de Empresa.

Los trabajadores/as que lo deseen y de forma individual, podrán dirigirse a la Comisión de Formación, solicitando/proponiendo la asistencia a cursos, así como su importe, dicha propuesta deberá contar con el informe favorable de su responsable.

La Empresa destinará a este fin la mayor cuantía posible para que la Comisión de Formación pueda llevar a cabo un plan de formación acorde con el personal de la Empresa.

La realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo la puesta al día de los conocimientos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo, la implantación de innovaciones tecnológicas, la adaptación del personal a nuevas actividades u objetivo similar será obligatoria para las personas trabajadoras afectadas y será impartida preferentemente dentro de la jornada de trabajo; en caso que no sea posible, las horas dedicadas serán compensadas por descanso equivalente.

Para la realización de estos cursos se habilitará por parte de la Sociedad un presupuesto de cuantía suficiente.

Artículo 27.- Salud laboral y vestuario de trabajo.

27.1. Vestuario laboral

El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y social, además de una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo el derecho de participar en la formulación de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en su desarrollo, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia, esto es, de los comités de salud laboral.

La Empresa viene obligada a facilitar todos los meses de abril y septiembre, y el trabajador/a utilizarla, la ropa de trabajo y medios de protección personal a todos aquellos trabajadores/as cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro superiores al normal, así como a quienes deban atender al ciudadano para que en todo momento se ofrezca buena imagen.

Los trabajadores/as estarán obligados a vestir, durante la realización de su trabajo la ropa o elementos de identificación facilitados por la Empresa.

27.2. Protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia natural.

La Protección de la maternidad deberá realizarse conforme al artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y modificado posteriormente por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La LPRL regula en sus artículos 25 y 26 los aspectos básicos de la protección de las trabajadoras en situación de embarazo y en período de lactancia natural.

En particular, en el artículo 26 Protección de la maternidad, se establece la necesidad de que la evaluación de riesgos de la empresa comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Capítulo VI. Complementos adicionales a trabajadores y trabajadoras

Con el fin de mejorar los aspectos sociales del personal estable en la empresa, el personal de la plantilla de Aguas de Lorca tendrá derecho a los siguientes aspectos sociales:

Artículo 28.- Complementos por accidente laboral o enfermedad.

Los trabajadores/as de Aguas de Lorca, que se hallen en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia, con independencia de cuál sea su régimen público de protección social, tendrán derecho desde el primer día y hasta tanto persista dicha situación a la percepción de un complemento equivalente a la diferencia entre las prestaciones que reciban de dichos regímenes públicos y el 100% de los conceptos retributivos establecidos con carácter fijo y periódico de devengo mensual.

A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos. El tiempo de duración de la situación de incapacidad temporal será considerado como días de trabajo efectivo a los efectos del abono de pagas extraordinarias y de vacaciones anuales. Si durante el periodo de vacaciones se produjera la situación de baja por incapacidad temporal, el trabajador/a afectado interrumpirá su periodo de descanso.

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. En los casos de extinción de las prestaciones por la entidad gestora, la empresa quedará exonerada de pagar cualquier complemento durante la situación de IT, previa comunicación al Comité de Empresa.

Artículo 29.- Seguro de vida.

Durante la vigencia del presente convenio, la Empresa suscribirá un seguro de vida para todos los trabajadores/as, cuya cobertura alcanzará las contingencias de fallecimiento e invalidez total o permanente.

Las cuantías serán las siguientes:

- Muerte..... 45.000 €
- Invalidez..... 45.000 €

Artículo 30.- Incentivo por jubilación anticipada.

En el marco legal fijado para las jubilaciones voluntarias anticipadas, se establece a cargo de la Empresa y a modo de incentivo la liquidación de una paga extraordinaria por un importe equivalente a tres mensualidades.

Artículo 31.- Premio vinculación.

Se establece un Premio de Vinculación para toda la vigencia del convenio de 4.000€ y que percibirán los trabajadores y trabajadoras que tengan una edad de 60 años o superior y, al menos, 10 años de antigüedad en la empresa.

Artículo 32.- Ayuda escolar.

El personal con hijos/as escolarizados previa acreditación tendrá derecho a percibir una ayuda escolar por un importe de 120€ al año por cada hijo/a escolarizado/a, incluyendo cualquiera de las escolarizaciones obligatorias, así como la educación infantil o guardería, bachillerato y ciclos de formación profesional oficiales, y la universidad.

En los casos de hijos/as mayores de edad se abonarán las ayudas en los casos que se justifique convivencia o dependencia económica.

La liquidación de la ayuda escolar se realizará en el mes de septiembre y a quienes en el mes anterior hayan presentado la correspondiente solicitud y justificante.

Artículo 33.- Anticipos.

Se concederán anticipos, previa solicitud y declaración jurada de la necesidad, de una a tres mensualidades del salario que perciba el trabajador/a en el momento de solicitarlo, que habrá de devolver en un máximo de 18 mensualidades mediante descuento en nómina. Para este fin, la Empresa habilitará un fondo social de 24.000 euros para atender tales peticiones.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta haber concluido el pago del anterior y haber transcurrido un mínimo de seis meses, de forma que quede garantizada la existencia de dinero para el resto de solicitudes.

Artículo 34.- Prótesis y discapacidad.

34.1. Ayudas para Prótesis, Gafas y Similares:

La Empresa de Aguas de Lorca, S.A., abonará a sus trabajadores/as, cónyuge e hijos que convivan con éste, las cantidades indicadas y por los conceptos igualmente mencionados, previa presentación de la factura original del gasto al departamento de Personal:

Concepto importe:

Gastos de servicios de fisioterapia 40,00 €

Calzado corrector seriado, con o sin plantillas ortopédicas 46,00 €

Plantillas ortopédicas, no incorporadas a calzado corrector 19,00 €

Vehículo para personas con movilidad reducida, por una sola vez, salvo supuestos excepcionales 305,00 €

Dentadura superior o inferior 172,00 €

Dentadura completa 342,00 €

Endodoncia 100 €

Piezas (corona-fundas) 100,00 €/Ud.

Empastes (obturación) 40,00 €/Ud.

Implantes osteointegrados 200,00 €/Ud.

Mamografías 102,00 €/Ud.

Ortodoncia, iniciada antes de los 18 años el 30% del presupuesto, con un máximo de 342,00 €

Gafas de lejos o de cerca (monturas más cristales). Con el límite de una por cada miembro de la unidad familiar por año. 120 €

Gafas bifocales (monturas más cristales) o Progresivas. Con el límite de una por cada miembro de la unidad familiar por año 150,00 €

Sustitución de cristales 16,00 €/Ud.

Sustitución de cristales bifocales 27,00 €/Ud.

Lentillas (con límite de un par al año) 45 €/Ud.

Lentes intraoculares e intervenciones quirúrgicas correctoras 380,00 €/ud.

Audífono 342,00 €/ud.

Revisión ginecológica (con límite de 1/año) 100,00 €

34.2. Ayudas a personas con discapacidad

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad menor de 18 años:

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 33 por ciento.

- El importe de esta Ayuda es de 46,00 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años.

- Se concede siempre que la discapacidad sea de un grado igual o superior al 65 por ciento y en el caso de que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 250,00 euros mensuales.

Ayuda económica mensual por hijo/a con discapacidad mayor de 18 años que necesite el concurso de otra persona.

- Se concede siempre que la discapacidad sea igual o superior al 75 por ciento y que ese concurso sea necesario para los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse, comer o análogos siempre que no disponga de ingreso alguno.

- El importe de esta Ayuda es de 375,00 euros mensuales.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 35.- Régimen disciplinario.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario contenido en el capítulo correspondiente del Convenio colectivo estatal del Ciclo integral del agua.

Capítulo VIII. Derechos sindicales

Artículo 36.- Secciones sindicales.

Los trabajadores/as de la empresa afiliados a una central sindical podrán constituir una sección sindical, tal y como figura en la legislación vigente.

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un delegado de sección sindical, que será reconocido como tal por la Empresa, el cual dispondrá de las horas mensuales retribuidas a salario real, según la legislación vigente.

Artículo 37.- Garantías sindicales.

La negociación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el ámbito en que se celebre, ha de efectuarse bajo los principios de buena fe, mutua lealtad y cooperación.

Las partes firmantes se comprometen a que, durante la vigencia del presente convenio, realizarán el esfuerzo necesario para que cualquier discrepancia que pudiera suscitarse, encuentre vías de solución a través de procesos de dialogo que posibiliten el acuerdo, fomentando un clima de entendimiento que habrá de repercutir positivamente en el desarrollo de la actividad administrativa y de la profesionalidad de los empleados de esta Empresa.

A fin de racionalizar la acción sindical, a petición de los Sindicatos se creará una bolsa única de horas sindicales por Sindicato elegida en esta Empresa, con la consiguiente cesión de sus créditos horarios por parte de los representantes elegidos en las últimas elecciones sindicales celebradas, así como las de aquellas personas que legalmente tuvieran derecho a disfrutar créditos horarios sindicales remunerados.

Dicha bolsa se establecerá en función de los resultados obtenidos en las últimas elecciones sindicales celebradas en Aguas de Lorca, S.A.

Una vez constituida dicha bolsa, a petición de un Sindicato, será administrado por los mismos a través de su sección sindical y órganos sindicales de dicha candidatura para el desarrollo de tareas sindicales con cargo a dicha bolsa de horas.

Ningún miembro de una sección sindical podrá ser discriminado ni trasladado de su puesto de trabajo por causa de su afiliación o actividad sindical. 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 de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa podrán difundir libremente publicaciones y avisos de carácter sindical. Asimismo, podrán fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto deberá disponer la empresa en todos los lugares de trabajo.

La Empresa facilitará locales adecuados a las secciones sindicales con representación en el comité de empresa para su actividad sindical propia o en su defecto, simultaneando el uso con el Comité de Empresa, con prioridad para este último. Asimismo, la empresa facilitará los medios y materiales necesarios para el desarrollo de la acción sindical dentro de la Empresa.

Las secciones sindicales con representación en el comité de empresa tendrán derecho al libre acceso a los asesores sindicales, tanto a sus reuniones como a cualquier reunión o negociación a la que fuesen convocados.

Las secciones sindicales con representación en el Comité de Empresa 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, previa autorización escrita de estos.

Los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo indispensable en horario laboral para la celebración de reuniones o asambleas convocadas por el Comité de Empresa o el 25% de su plantilla, debiendo estar presidida por el Comité de Empresa o delegados/as de Personal. La Presidencia comunicará a la Dirección

de la Empresa la convocatoria y se deberán celebrar en tiempo y forma que no interfieran en la marcha normal del servicio.

La Empresa descontará mensualmente la cuota sindical a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten por escrito, con expresión del sindicato a donde esté destinada.

Se reconocen al Comité de Empresa, las siguientes funciones:

1.- Ser informado por la Empresa sobre:

- Situación financiera
- Política financiera
- Política de empleo
- Absentismos, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias.

- Índice de siniestralidad y medidas preventivas que se utilizan.

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa, Ayuntamiento y organismos competentes.

2.- Intervenir en las siguientes materias:

- Formar parte en las convocatorias de nuevos ingresos, traslados, ascensos en los supuestos establecidos en este convenio.

- Contrato de trabajo y finiquitos.

- Sistemas de rendimiento, organización y métodos de trabajo.

- Modificaciones totales o parciales de las condiciones de trabajo, así como del lugar o tiempo de trabajo.

- Traslados.

- Participar en la negociación del Convenio Colectivo formando parte de la comisión negociadora.

- Conocer bimestralmente el volumen de horas extraordinarias y su distribución por unidades técnicas, administrativas o contables, proponiendo en estos casos, medidas que tiendan a su disminución.

3.- El Comité de Empresa será oído preceptivamente como órgano colegiado, en las sanciones por faltas muy graves.

4.- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios para informar a los trabajadores con las suficientes garantías de inviolabilidad. Asimismo, podrá publicar o distribuir folletos, escritos, etc., con la sola comunicación a la Empresa.

Disposiciones adicionales

Primera: Segunda actividad.

Podrán pasar a situación de segunda actividad, a solicitud del trabajador/a, y de conformidad con las necesidades existentes en la Empresa, los trabajadores y trabajadoras que reúnan uno de estos dos requisitos.

a) Hubieran sufrido disminución de su capacidad para la adecuada prestación de sus funciones, previo dictamen médico que exprese la disminución de su capacidad y su aptitud para otros determinados servicios. La Empresa, a la vista del dictamen médico que presente el trabajador/a, podrá requerir dictamen al médico que designe la misma. En caso de discrepancia entre ambos informes médicos, se designará un tercer especialista por mutuo acuerdo.

b) Hubiere cumplido 50 años y prestado 20 años de servicio en la Empresa (incluyéndose los años prestados en el Excmo. Ayuntamiento de Lorca, Limusa y Aquagest (actualmente Hidrogea)

Quienes pasen a desempeñar otros servicios, en situación de segunda actividad, mantendrán la retribución que les correspondiera en su puesto de trabajo de origen, en el momento de su pase a dicha actividad.

Segunda: Seguro cobro.

Se contratará por parte de Aguas de Lorca, S.A., un seguro que cubra un posible robo al personal que lleva a cabo la recaudación en la oficina y traslado de la recaudación para su depósito en entidad bancaria.

Tercera: Defensa jurídica.

La Empresa Aguas de Lorca, S.A. garantizará la defensa jurídica de todos sus trabajadores y trabajadoras que estén sometidos a procesos jurídicos derivados de la prestación ordinaria de su servicio.

Cuarta: Plan de Igualdad.

Al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa cuenta con un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, cuya primera versión fue aprobada por ambas partes en diciembre de 2010, con las revisiones y nuevas medidas que puedan acordarse por ambas partes. Dicho Plan de Igualdad forma parte de éste convenio colectivo de Aguas de Lorca, S.A. y constituye a todos los efectos un anexo al mismo que fija objetivos concretos de igualdad a conseguir, acciones a implantar para su consecución, estando estas sujetas a revisión continua por parte de la Comisión de Igualdad. Las materias sobre las que puede incidir el Plan de Igualdad son, entre otras, las siguientes:

Selección (acceso al trabajo), clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo (para favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar) y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Quinta: Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico, único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes y como tal, será objeto de consideración conjunta. En consecuencia, no podrán tomarse aisladamente alguna o algunas de las materias pactadas que, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente y en cómputo anual.

*Anexo I: Tablas salariales definitivas para 2019***TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019** (Enero/junio) 2,25%

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	SALARIO BASE CON COMPL. PUESTOS	PAGAS EXTRAS (*4)	TOTAL ANUAL
6	€ 2.099,23	€ -	€ 2.099,23	€ 2.099,23	€ 33.587,73
5	€ 1.367,79	€ 299,06	€ 1.666,85	€ 1.666,85	€ 26.669,58
4	€ 1.329,18	€ 237,37	€ 1.566,55	€ 1.566,55	€ 25.064,83
3A	€ 1.254,57	€ 237,37	€ 1.491,94	€ 1.491,94	€ 23.871,04
3B	€ 1.254,57	€ 199,40	€ 1.453,96	€ 1.453,96	€ 23.263,43
2A	€ 1.254,57	€ 143,46	€ 1.398,02	€ 1.398,02	€ 22.368,37
2B	€ 1.213,99	€ 30,63	€ 1.244,63	€ 1.244,63	€ 19.914,05
1	€ 1.146,06	€ 21,09	€ 1.167,15	€ 1.167,15	€ 18.674,45

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2019 (julio/diciembre) 0,25%

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	SALARIO BASE CON COMPL. PUESTOS	PAGAS EXTRAS (*4)	TOTAL ANUAL
6	€ 2.104,48	€ -	€ 2.104,48	€ 2.104,48	€ 33.671,70
5	€ 1.371,21	€ 299,81	€ 1.671,02	€ 1.671,02	€ 26.736,26
4	€ 1.332,50	€ 237,97	€ 1.570,47	€ 1.570,47	€ 25.127,49
3A	€ 1.257,70	€ 237,97	€ 1.495,67	€ 1.495,67	€ 23.930,72
3B	€ 1.257,70	€ 199,90	€ 1.457,60	€ 1.457,60	€ 23.321,59
2A	€ 1.257,70	€ 143,82	€ 1.401,52	€ 1.401,52	€ 22.424,29
2B	€ 1.217,03	€ 30,71	€ 1.247,74	€ 1.247,74	€ 19.963,83
1	€ 1.148,92	€ 21,15	€ 1.170,07	€ 1.170,07	€ 18.721,14

Anexo II: Tablas salariales provisionales 2020

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2020					2,00%
GRUPO PROFESIONAL	SALARIO BASE	COMPL. PUESTO	SALARIO BASE CON COMPL. PUESTOS	PAGAS EXTRAS (*4)	TOTAL ANUAL
6	2.146,57 €	- €	2.146,57 €	2.146,57 €	34.345,14 €
5	1.398,63 €	305,80 €	1.704,44 €	1.704,44 €	27.270,98 €
4	1.359,15 €	242,73 €	1.601,88 €	1.601,88 €	25.630,04 €
3A	1.282,86 €	242,73 €	1.525,58 €	1.525,58 €	24.409,33 €
3B	1.282,86 €	203,89 €	1.486,75 €	1.486,75 €	23.788,02 €
2A	1.282,86 €	146,69 €	1.429,55 €	1.429,55 €	22.872,78 €
2B	1.241,37 €	31,32 €	1.272,69 €	1.272,69 €	20.363,11 €
1	1.171,90 €	21,57 €	1.193,47 €	1.193,47 €	19.095,56 €

Anexo III: OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

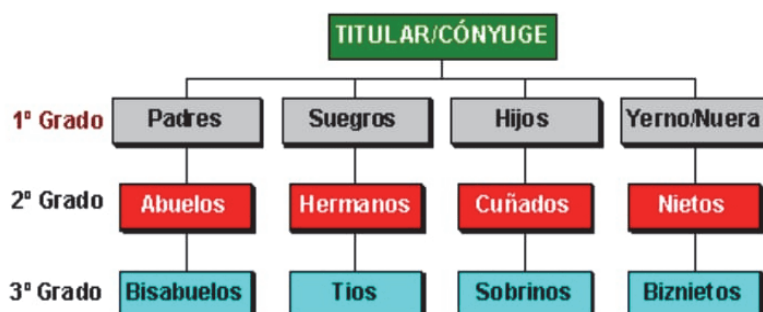
	2019 (enero/junio)	2019 (julio/dic)	2020	2021	2022
COMPL. VINCULACION	27,40	27,47	28,02		
PARTICIPACION BENEFICIOS	49,84	49,96	50,96		
base EXCESO JORNADA	14,11	14,15	14,43		
DESPLAZAMIENTO	0,19	0,19	0,19	0,19	0,19
DIETA comida/cena TM	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
DIETA comida/cena fuera TM	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
DIETA pernocta	38,00	38,00	38,00	38,00	38,00
QUEBRANTO MONEDA	27,11	27,17	27,72		
FESTIVIDAD	31,14	31,21	31,84		
NOCTURNIDAD Y TURNICIDAD	20,78	20,83	50,00	70,00	70,00
RETENES DIAS LABORABLES	51,91	52,04	53,08		
RETENES SÁBADOS Y FESTIVOS	103,86	104,11	106,20		
DISPONIBILIDAD	183,96	184,42	188,11		
PLUS TARDES					
6 Y 5	142,68	141,65	189,55	237,45	285,35
4 al 2A	130,79	129,80	173,72	217,65	261,57
2B	118,75	117,85	157,73	197,61	237,49
1	103,60	102,85	137,63	172,41	207,19
GUARDIAS					
Del 3B al 6	145,98	146,35	149,27		
2A	120,59	120,90	123,31		
2B	107,91	108,18	110,35		
ANTIGÜEDAD					
	12,46	12,50	12,75		
PLUS PRODUCTIVIDAD					
	275,00	275,00	275,00	275,00	275,00

Anexo IV: Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los Grupos profesionales

Cuadro de inserción de las antiguas categorías en los grupos profesionales

Grupos profesionales		Área funcional técnica	Área funcional administrativa	Área funcional operaria
G.P. 1			Aspirantes administrativos/vas	Personal de limpieza, Porteros/as, Conserjes, Ordenanzas, Guardas, Vigilantes, Serenos/as, Peón/a y Peón/a Especialista y Aprendices
G.P. 2	B	Auxiliar Técnico/a, Calcadores y Auxiliar de Laboratorio	Almacenero/a, Auxiliar de Administración, Auxiliar Caja, Lector/a, Cobrador/a, Telefonista, Oficial 2º Administrativo/a, Listeros/as y Perforistas.	Especialistas, Oficial/a 3ª, Oficial 2ª, y Conductor/a Clases C y D.
	A	Delineantes y Topógrafos/as de 2ª	Oficial/a 1ª Administrativo, Inspector de suministros y Operador informática.	Oficial/a 1ª, Montadores Mecánicos/a o Eléctricos, Vigilante/a de Obras e Inspector/a instalaciones
G.P. 3	B	Delineante de 1ª, Topógrafos/as de 1ª, Analista de Laboratorio y Técnicos/as Ayudantes	Subjefe/a de Sección, Encargado/a de Cobradores/as, Encargado/a de Almacén, Encargado/a de Lectores y Programador.	Subcapataz
	A	Delineante Proyectista	Analista informático y Jefe/a de Delegación	Encargado/a de Taller o Sección y Capataz
G.P. 4		Jefe/a de Sección, Titulado de Grado Medio, Jefe de Servicio		
G.P. 5		Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio con Jefatura de Servicio, Jefe/a de Grupo		
G.P. 6		Titulado/a de Grado Superior con Jefatura		

Anexo V: Cuadro de grados de consanguinidad o afinidad



I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

3100 Orden de 19 de junio de 2020 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de subvenciones para el Fomento del Empleo Autónomo.

Mediante Orden de 30 de marzo de 2015, del presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, se aprobaron las bases reguladoras del programa de subvenciones para el fomento del autoempleo (BORM de 9 de abril). Desde su publicación, dicha Orden ha sufrido diversas modificaciones, unas como consecuencia de alteraciones en su contenido sustantivo, y otras introducidas para la mejora, simplificación y racionalización de los procedimientos administrativos y de gestión, constituyendo parte de dicha mejora la adaptación de su texto a la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

En consonancia con el citado texto legal, que profundiza en el derecho y la obligación de los ciudadanos a relacionarse electrónicamente con la Administración, en el ámbito estatal se aprobó la Orden ESS/214/2018, de 1 de marzo, por la que se modifica la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (BOE de 6 marzo), siendo el primero y principal de sus objetivos el de ampliar el ámbito de aplicación subjetivo del Sistema RED mediante su extensión a nuevos colectivos, fundamentalmente de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Se confiere, entre otros, a los trabajadores por cuenta propia o autónomos un plazo transitorio de seis meses para proceder a su incorporación al Sistema RED, en caso de que no se encontraran ya de alta en el mismo. Se prevé, asimismo, que la incorporación a dicho Sistema determinará la inclusión obligatoria de esos trabajadores en el sistema de notificación electrónica mediante su comparecencia en la sede electrónica de la Seguridad Social.

En aplicación de lo previsto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se introduce la obligación de los destinatarios de esta orden de relacionarse, a sus efectos, con la Administración por medios electrónicos, por resultar acreditado, tal y como se expone en el párrafo anterior, el acceso y la disponibilidad de la utilización de medios electrónicos.

Este programa forma parte de las políticas activas de empleo contempladas en Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, por lo que su regulación se ajusta a las directrices que marca dicho texto refundido, concretamente en su artículo 2.i), en el que se establece como uno de los objetivos generales de la política de empleo la de fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

Se incluye dentro de la Estrategia Española de Activación para el Empleo aprobada mediante el Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre (BOE de 16 de diciembre), en uno de los Ejes de las políticas de activación para el empleo, en los que se integran los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de servicios y programas desarrollados por los servicios públicos de empleo y, concretamente, en el "Eje 5- Emprendimiento", que comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local.

En cuanto al procedimiento de concesión, será de aplicación el régimen de concesión directa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.d) del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, y en el artículo 6 de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53.3 de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se ha efectuado el trámite de audiencia preceptivo a través del Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación y del Consejo Asesor Regional del Trabajo Autónomo, habiendo sido expuesto en proyecto en el portal de transparencia, conforme a lo establecido el artículo en el 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En uso de las facultades que me confiere la Disposición adicional quinta de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Orden es establecer las bases reguladoras de las subvenciones destinadas al fomento del establecimiento de personas desempleadas como trabajadores autónomos.

Artículo 2. Financiación.

1. Las subvenciones que se regulan en la presente Orden serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2. Las dotaciones del presupuesto del Servicio Regional de Empleo y Formación podrán ser financiadas con fondos procedentes del Ministerio competente en materia de empleo, a través de los créditos que, para la ejecución de las políticas activas de empleo, son distribuidos entre las Comunidades Autónomas en cumplimiento de los criterios acordados por la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales.

En su caso, estas ayudas podrán ser cofinanciadas por el Fondo Social Europeo a través de los correspondientes Programas Operativos.

3. Las solicitudes se atenderán hasta agotar el presupuesto anual disponible, incluidas, en su caso, las generaciones, ampliaciones o incorporaciones de crédito que pudieran producirse.

4. Las solicitudes que se hubieran denegado por falta de crédito en un ejercicio determinado no causarán derecho en los siguientes.

Artículo 3. Hecho subvencionable.

Constituye el supuesto de hecho objeto de subvención, la realización de una actividad económica por cuenta propia en jornada a tiempo completo que conlleve la obligación de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos cuando concurren los requisitos establecidos en esta Orden de bases.

Artículo 4. Personas beneficiarias.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para el establecimiento de trabajadores autónomos aquellas personas que puedan ser clasificadas en cualquiera de los siguientes grupos:

- Mujeres.
- Personas con discapacidad o en situación de exclusión social.
- Hombres menores de 30 años o con edad igual o superior a 45 años.
- Hombres de 30 a 44 años en desempleo prolongado o parados de larga duración, de acuerdo con la definición recogida en el apartado 4 del Anexo I de esta Orden.
- Personas que hayan participado con aprovechamiento en un Programa Mixto Empleo-Formación y no hayan transcurrido más de doce meses desde su finalización.

Artículo 5. Requisitos para obtener la condición de beneficiario.

Para ser beneficiarias de dichas subvenciones las personas solicitantes deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Desarrollar la actividad económica y disponer de domicilio fiscal en la Región de Murcia.
2. En la fecha inmediatamente anterior a la del alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos de la Seguridad Social (en lo sucesivo, RETA), estar desempleadas, no ocupadas e inscritas como demandantes de empleo en la correspondiente Oficina de Empleo del SEF.
3. Estar dado de alta en el Censo del Impuesto de Actividades Económicas a título personal o, en su caso, estarlo la sociedad civil profesional (SCP), la comunidad de bienes (CB), o la unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ).
4. Estar dado de alta en el RETA.
5. No haber estado dado de alta en el RETA en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos del alta en dicho régimen por el que se solicita la subvención, excepto en los casos en que dicha alta hubiera sido como autónomo colaborador; ni en cualquier Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional como consecuencia de haber desarrollado actividades empresariales o profesionales.
6. Justificar haber realizado inversiones en activos de inmovilizado material o intangible (Anexo I) que sean necesarios y estén directamente relacionados con el desarrollo de la actividad por cuyo establecimiento se solicita la subvención, por importe no inferior a dos mil quinientos euros (2.500,00 €), excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

Cuando la inversión comprenda bienes o productos usados será requisito imprescindible que su adquisición se haya producido en establecimientos o a través profesionales dedicados a la venta del tipo producto adquirido o cuya actividad económica consista en la venta de bienes usados.

Solo se admitirán facturas que hubiesen sido pagadas en el período comprendido entre los tres meses anteriores a la fecha de efectos del alta en el RETA y la fecha de presentación de la solicitud de subvención, en cualquiera de las formas establecidas en el apartado 8 del Anexo I de esta Orden.

Las facturas expedidas a nombre de la sociedad civil profesional (SCP), la comunidad de bienes (CB), o la unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), se imputarán en la misma proporción a su participación en aquellas.

No se admitirán pagos en metálico cuando el importe de la factura sea superior a 300 euros, exceptuando lo establecido en el párrafo siguiente.

Se admitirá el pago de una parte en metálico y siempre que no sea superior al importe de 300 euros, como pago adelantado del total de la factura, completándose el abono restantes del importe total de la factura mediante las formas previstas en el apartado 8 del Anexo I de esta Orden (excepto el punto a). No se admitirá esta pago adelantado en efectivo cuando el importe total de la factura sea igual o superior a 2.500 euros (art. 7.Uno.1 de la Ley 7/2012).

7. Cuando el solicitante sea una persona con discapacidad, en situación de riesgo de exclusión social, mujer víctima de violencia de género o víctima de terrorismo, deberá acreditar dicha circunstancia en la forma establecida en el Anexo II.

Artículo 6. Requisitos generales para obtener la condición de beneficiario.

Será necesario para poder obtener la condición de beneficiario de las subvenciones reguladas en la presente Orden, que el solicitante no se encuentre en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en particular, deberá:

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- b) Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.
- c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones económicas con la Seguridad Social.

Dichos requisitos deberán cumplirse con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión.

Artículo 7. Exclusiones.

No tendrán derecho a subvención aquellos solicitantes en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Formas societarias. Integración del trabajador autónomo en cualquier forma societaria (socios de sociedades mercantiles, cooperativas, sociedades laborales y sociedades civiles no profesionales), exceptuándose las sociedades civiles profesionales (SCP) constituidas al amparo de la Ley 2/2007, de 15 de marzo (deben haberse acogido a dicha Ley en el acuerdo de voluntades o en la escritura de constitución), las comunidades de bienes (CB), o la unidades económicas carentes de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), profesionales (SCP), siempre que mantengan la responsabilidad solidaria e ilimitada dentro de ellas y siempre que la subvención se solicite a título personal.

b) Discontinuidad de la actividad. No desarrollar el trabajador autónomo una actividad económica con carácter continuo. Por tanto, quedan excluidas todas aquellas actividades que sean de temporada.

c) No ser titular de la actividad económica. No ser el solicitante titular de la actividad económica bien por ser "autónomo colaborador" (cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción, que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados), bien por ser gerente o administrador de una sociedad mercantil, o pariente de éste, en los términos exigidos por la normativa de Seguridad Social.

d) Haber obtenido del Servicio Regional de Empleo y Formación una subvención en los cinco últimos años para la misma finalidad a contar desde la fecha de alta en el RETA por el que se solicita la subvención.

e) No estar incluido como colectivo beneficiario en el artículo 4 de esta Orden.

Artículo 8. Cuantía individualizada.

1. La cuantía de la subvención dependerá de la inclusión del solicitante en el colectivo correspondiente y del importe de la inversión realizada, según el siguiente detalle:

COLECTIVO		Inversión de 2.500 hasta 4.999,99 € (IVA no incluido)	Inversión de 5.000 € o más (IVA no incluido)
		IMPORTE SUBVENCIÓN (€)	
HOMBRES	• Menores de 30 años	3.000,00	6.000,00
	• De 45 a 54 años		
	• De 30 a 44 años en desempleo prolongado o de larga duración	4.000,00	8.000,00
	• Con discapacidad o en riesgo de exclusión social		
	• De 45 a 54 años en desempleo prolongado o de larga duración o de 55 o más años.		
	• Que hayan participado con aprovechamiento en un Programa Mixto Empleo-Formación, y no hayan transcurrido doce meses desde la finalización	- de 30 a 44 años	3.000,00
- Menores de 30 años		3.300,00	6.600,00
- de 45 a 54 años			
MUJERES	• En general	3.500,00	7.000,00
	- Con discapacidad o en riesgo de exclusión social	4.500,00	9.000,00
	- De 45 a 54 años en desempleo prolongado o de larga duración o de 55 o más años.	4.500,00	9.000,00
	• Que hayan participado con aprovechamiento en un Programa Mixto Empleo-Formación, y no hayan transcurrido doce meses desde la finalización.	3.800,00	7.600,00

2. Si se acredita ser Víctima de violencia de género, el importe de la subvención indicado en el apartado 1 anterior, se incrementa un 10 por ciento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Para la acreditación se estará a lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del artículo 3 del citado Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre.

3. Si el solicitante es víctima del terrorismo o afectado, según lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Ley 7/2009, de 2 de noviembre, de ayuda a las víctimas del terrorismo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los importes indicados en el apartado 1 de este artículo, excepto el correspondiente al de Víctimas de Violencia de Género, se incrementarán un 10 por ciento.

4. A efectos de determinar la edad de la persona solicitante, se considerará la que tuviere a la fecha del alta en el RETA.

Artículo 9. Procedimiento de concesión.

1. Régimen aplicable. El procedimiento de concesión de las subvenciones reguladas en la presente Orden es el de concesión directa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1.d) del Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional, se iniciará a instancia del interesado, y estará informado por los principios de transparencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

Las solicitudes de concesión de subvención se tramitarán y resolverán por riguroso orden de entrada, atendiendo a la fecha y hora de presentación en el registro electrónico (sede electrónica de la CARM), previa comprobación de que el solicitante reúne todos y cada uno de los requisitos establecidos en la presente Orden.

La Base de Datos Nacional de Subvenciones operará como sistema nacional de publicidad de las subvenciones para garantizar el derecho de los ciudadanos a conocer todas las subvenciones concedidas en cada momento y para contribuir a los principios de publicidad y transparencia fijados por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2. Solicitudes de subvención: formalización, requisitos y subsanación:

a) Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia elaborado para esta modalidad de subvención e irán dirigidas al Director/a General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

El Servicio Regional de Empleo y Formación facilitará a través del sitio web <http://www.sefcarm.es>, a cualquier persona interesada, el formulario diseñado para obtener y cumplimentar los referidos modelos de solicitud, siendo el número de procedimiento el 2097.

b) Forma de presentación de solicitudes. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las solicitudes de subvención se presentarán, a los efectos de solicitar las subvenciones recogidas en esta Orden, a través de la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>, para lo cual se necesitará disponer de firma electrónica.

La solicitud deberá ir acompañada de la documentación requerida, que se aportará en formato electrónico. Los documentos requeridos deberán ser digitalizados en formato PDF, en su caso, con firma electrónica, e irán acompañados 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 la sede electrónica de la CARM se podrá obtener información acerca de los sistemas de firma y certificado electrónicos admitidos.

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.

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.

En el caso de su presentación presencialmente en cualquier registro, se estará a lo dispuesto en el artículo 68.4 de la ley 39/2015. Se 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, es decir, su presentación a través de la sede electrónica.

c) Autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación. La solicitud contendrá la declaración responsable del solicitante de que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención, así como la 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.

En el caso de denegación expresa de la citada autorización, deberán acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos, reseñados en el Anexo II.

d) Corrección de errores. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá subsanar los errores materiales en los que incurra el interesado al cumplimentar el impreso de solicitud cuando se compruebe que estos contradicen manifiestamente los documentos aportados con la solicitud relativos a las características de la persona que solicita.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, cuando de la documentación presentada por el solicitante y del modo en que se cumplimentó la solicitud se derive que pudiera haberse cometido algún error no impeditivo para la tramitación de la misma que, de no haberse cometido, pudiera suponer el otorgamiento de una subvención más favorable para el interesado, se dará trámite de subsanación conforme a lo dispuesto en la letra f) de este apartado.

3. Plazo. El plazo de presentación de solicitudes será de sesenta días naturales a contar desde la fecha de efectos del alta en el RETA.

4. Documentación. En el Anexo II se establecen los documentos a presentar por el interesado con la solicitud de subvención, tanto en el supuesto de autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación para el acceso a los datos personales obrantes en las bases de datos, como en el de no autorización.

Excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, la unidad administrativa instructora podrá solicitar de forma motivada el cotejo de las copias aportadas por el interesado, en cuyo caso, podrá requerirle la exhibición del documento o de la información original, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

5. 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 esta orden, la unidad administrativa requerirá al solicitante para que en el plazo 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 una vez presentada la solicitud de subvención, por requerimiento o por aportación voluntaria, se realizará utilizando el "Formulario para actos de trámite en un expediente ya iniciado", disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>.

6. Órgano Instructor. El órgano instructor del procedimiento será la Subdirección General de Empleo, siendo la unidad administrativa instructora la Sección de Fomento Empresarial.

Dicha unidad formará un expediente diferente con cada solicitud recibida, y emitirá un informe relativo al cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente Orden para ser beneficiario.

7. Propuesta. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe de la unidad administrativa instructora, elevará a la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación propuesta motivada de resolución.

8. Resolución del procedimiento. Una vez elevada por la Subdirección General de Empleo la correspondiente propuesta, el procedimiento para la resolución del expediente se desarrollará de la forma siguiente:

a) Contenido de la resolución. La Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación, a propuesta del órgano instructor, dictará resolución motivada por la que se concederá o denegará a los interesados la subvención solicitada. La resolución de concesión contendrá los datos de identificación del beneficiario, el cumplimiento de los requisitos exigidos en esta Orden, la cuantía de la subvención, la cofinanciación por el Fondo Social Europeo, en su caso, y las obligaciones asumidas por el beneficiario, en particular, la de mantenimiento de la actividad a la que queda sometida la concesión de la subvención.

En el caso de ayudas financiadas por el FSE sometidas a un régimen de mínimos en la resolución se incluirá el Documento que Establece las Condiciones de la Ayuda (DECA).

b) Plazo para dictar resolución. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud a través de la sede electrónica.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 19.5 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, sin que ello exima a la Administración de la obligación legal de resolver.

c) Notificación. La resolución será notificada por la unidad administrativa instructora a los interesados, conforme a lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con expresión de los recursos que cabe interponer contra la misma.

Las notificaciones electrónicas se realizarán en la Dirección Electrónica Habilitada (DEH), conforme a lo establecido en la Orden de 28 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se disponen los sistemas de notificación electrónica en la administración pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM de 12 de noviembre).

Artículo 10. Incompatibilidad con otras ayudas o subvenciones.

1. El importe de las subvenciones concedidas no podrá ser de tal cuantía, que aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones o ayudas otorgadas

por otras Administraciones Públicas o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, supere el máximo previsto por los reglamentos comunitarios que regulan la norma de minimis.

2. Estas subvenciones serán incompatibles con la obtención de cualesquiera otras ayudas o subvenciones para la misma finalidad y, en particular, con las reguladas en Orden de 4 de agosto de 2017 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de Subvenciones de Fomento del Autoempleo -Cuota Cero-.

3. Se considera que son incompatibles con las subvenciones previstas en esta orden aquellas dirigidas a sufragar costes por el establecimiento o alta como trabajador del régimen especial de trabajadores autónomos, o su mantenimiento, cualquiera que fuese la denominación del programa, proyecto, o línea de subvención correspondiente, y cualquiera que fuese el colectivo de beneficiarios destinatarios de las mismas.

4. Las subvenciones objeto de regulación serán incompatibles con cualesquiera otras que se puedan recibir para el mismo fin, excepto las bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social que correspondan según la legislación vigente.

Artículo 11. Pago de la subvención.

El pago de la subvención se realizará de una sola vez por transferencia a la cuenta bancaria indicada por el beneficiario en la solicitud de subvención de la que deberá ser titular, previa comprobación por el órgano concedente del cumplimiento de los requisitos establecidos y de la realización de la actuación subvencionada, materializándose de acuerdo con las disponibilidades de tesorería.

Artículo 12. Obligaciones de los beneficiarios.

1. Sin perjuicio de las obligaciones que con carácter general se establecen en el artículo 14 de la Ley General de Subvenciones, los beneficiarios vendrán obligados al cumplimiento de las obligaciones que más adelante se detallan.

2. Los trabajadores autónomos vendrán obligados al mantenimiento ininterrumpido de la realización de la actividad empresarial y del alta en el RETA, durante un período mínimo de tres años (1.095 días), con la excepción del supuesto de cese temporal de la actividad por la situación de maternidad o riesgo durante el embarazo, establecido legalmente. El cómputo de dicho plazo se iniciará con la fecha de alta en dicho régimen especial de la Seguridad Social.

Durante el plazo indicado en el párrafo anterior, la persona beneficiaria no podrá integrarse en ninguna forma societaria con las excepciones establecidas en la letra a) del artículo 7.

3. No se podrán realizar, durante los tres años desde el inicio (alta en el RETA) de la actividad subvencionada, trabajos por cuenta ajena por un periodo acumulado superior a nueve meses (270 días), a tiempo completo o a tiempo parcial cuando, en este caso, la jornada laboral sea igual o superior al 50 por ciento de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Se computarán los días trabajados a jornada completa o a tiempo parcial con una jornada igual o superior al 50%, a partir de la primera relación laboral por cuenta ajena que se produzca a partir del alta en el RETA por el que se ha solicitado la subvención.

El incumplimiento de esta prohibición será causa de reintegro conforme al artículo 14 y sólo será aplicable cuando los 270 días estén integrados dentro del periodo de los tres años.

Artículo 13. Seguimiento y comprobación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los beneficiarios de las subvenciones deberán justificar anualmente, en forma documental ante el Servicio Regional de Empleo y Formación el mantenimiento de la actividad subvencionada, para lo que aportarán en el mes de enero de cada año, certificado de "vida laboral" expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, relativo al período comprendido desde la fecha de alta en el RETA hasta el 31 de diciembre del año anterior y documento acreditativo de mantenimiento de la actividad empresarial hasta completar el periodo mínimo exigido de tres años contados desde la fecha de alta.

No obstante, cuando el beneficiario hubiere autorizado al Servicio Regional de Empleo y Formación el acceso a sus datos personales, el seguimiento de la continuidad en alta de los trabajadores autónomos se realizará por el citado Organismo de oficio, mediante el acceso al fichero de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social, no estando obligado a la presentación periódica del informe de vida laboral.

2. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá realizar cuantas actuaciones de comprobación estime oportunas para verificar la realidad y regularidad de la actividad y el cumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, previo requerimiento dirigido al beneficiario con indicación de los documentos justificativos que deba aportar ante el Servicio Regional de Empleo y Formación en el plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la notificación.

Artículo 14. Reintegro.

1. Reintegro total. Cuando el mantenimiento de la actividad económica (alta en IAE) y el alta en el RETA sea inferior a 730 días, contados desde la fecha de alta en dicho régimen especial, o se haya establecido una relación laboral por cuenta ajena superando las limitaciones previstas en el apartado 3 del artículo 12, procederá el reintegro total de la subvención concedida, incrementado con el interés de demora devengado desde la fecha de pago, conforme a lo establecido en el artículo 37.1 de la Ley General de Subvenciones.

2. Reintegro parcial. Procederá el reintegro parcial de la subvención percibida conforme al artículo 37.2 de la Ley General de Subvenciones y a lo establecido en los párrafos siguientes, cuando el tiempo de mantenimiento de la actividad económica y de alta en el RETA sea como mínimo de 730 días, así como en el caso de que el incumplimiento de la obligación prevista en el apartado 3 del artículo 12 se produjese a partir de los 730 días contados desde la fecha de alta en el RETA. En este último caso, se considera como fecha a considerar para el cálculo de la subvención a reintegrar, la fecha en la que cumple los 270 días trabajado por cuenta ajena.

La cantidad a reintegrar será la que resulte de aplicar al importe de la subvención concedida el porcentaje que represente el tiempo de mantenimiento de la actividad incumplido sobre el mínimo exigido (1.095 días), conforme a la siguiente fórmula:

$$X = Sc \times \frac{T_{inc}}{1.095} + id$$

Donde "X" es el principal de la cantidad a reintegrar; "Sc" la subvención concedida, "Tinc" el tiempo incumplido (1.095 días menos los días cotizados al RETA) e "id" interés de demora.

La cantidad a reintegrar será incrementada con los intereses de demora devengados desde la fecha de pago de la subvención.

3. Supuestos de exención o suspensión de la obligación de reintegro.

a) Supuestos de exención: fuerza mayor, fallecimiento y reconocimiento e incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez (y siempre que el inicio del procedimiento de incapacidad se hubiese producido con posterioridad al alta en RETA).

i. Cuando el incumplimiento de la obligación de mantenimiento del alta en el RETA y de la actividad económica correspondiente fuere directamente causado por un supuesto de fuerza mayor, se considerará justificada aquella, procediendo, en su caso, al archivo del procedimiento de reintegro.

Para la aplicación de la exención, el beneficiario deberá acreditar tanto el acontecimiento determinante de la causa de fuerza mayor como el efecto causado en su actividad mediante:

- Cualquier medio de prueba válido en Derecho, cuando el trabajador autónomo no tenga trabajadores en plantilla.

- Informe de la autoridad laboral, en el marco del correspondiente expediente de regulación de empleo, cuando el trabajador autónomo disponga de trabajadores en plantilla.

ii. Se declaran también exentos de la obligación de reintegro de la subvención regulada en la presente Orden, los supuestos de fallecimiento y de reconocimiento por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de la incapacidad permanente en sus grados de total para la profesión habitual, absoluta para toda profesión u oficio, o gran invalidez, del beneficiario.

Para la aplicación de dicha exención, no será necesaria la acreditación de la causa cuando ésta conste identificada en el fichero de afiliación de trabajadores de la Tesorería General de la Seguridad Social, siendo comprobada de oficio por la Administración. En caso contrario, deberá ser acreditada por los causahabientes del beneficiario en el caso de fallecimiento o por el propio beneficiario en los casos de reconocimiento de la incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez.

iii. Supuesto de fuerza mayor con gran número de afectados. Cuando el acontecimiento causante de la fuerza mayor fuere público y notorio y afectase a un amplio número de personas y ello tanto en el supuesto de fuerza mayor "directa" como "indirecta", debida a la repercusión negativa de aquel en una determinada actividad económica, podrá sustituirse el informe de la autoridad laboral, a los solos efectos de justificar la imposibilidad de cumplir la condición de mantenimiento de la actividad económica a la que quedó condicionada la subvención concedida, mediante certificación de la autoridad municipal, la cual deberá acreditar la causa que imposibilita la continuación de la actividad.

Si la certificación tan solo acreditara la afectación temporal de la actividad, la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación, a petición del interesado, dictará resolución por la que se acuerde la suspensión temporal de las obligaciones derivadas de la concesión de la subvención por el mismo plazo, o en caso contrario, el reintegro proporcional de la subvención concedida.

b) Cómputo del período de actividad. Los plazos de suspensión de obligaciones que pudieran acordarse, no se computarán a los efectos de justificar el cumplimiento de la obligación de mantenimiento de la actividad económica impuesta al beneficiario con la concesión de la subvención.

c) Obligación formal de comunicación al Servicio Regional de Empleo y Formación. En todo caso, será requisito necesario para que sea dictada resolución por la que se acuerde la exención o la suspensión del cumplimiento de las obligaciones impuestas al beneficiario con la concesión de la subvención, la previa solicitud del interesado dirigida al Director General del Servicio Regional de Empleo y Formación antes de transcurridos cuatro meses desde que acaeció el siniestro que justifica la calificación de fuerza mayor.

El incumplimiento del citado deber de comunicación en el plazo establecido será causa de reintegro de la subvención percibida, incrementado con el interés de demora devengado desde la fecha de pago de la misma, conforme a lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley General de Subvenciones. Procederá el reintegro total, si el cómputo del período comprendido desde el día de inicio de la actividad hasta el de acaecimiento del siniestro fuera inferior a 730 días, o el reintegro parcial si fuere superior, en proporción al período no cumplido de mantenimiento de la actividad respecto del total exigido.

4. No procederá iniciar el procedimiento de reintegro si, en el plazo máximo de 10 días naturales desde la fecha del pago efectivo, el beneficiario devuelve el importe recibido.

Artículo 15. Publicidad.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a esta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las ayudas públicas concedidas con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad, se publicarán en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11 de la citada Ley.

Disposición adicional primera. Interpretación y ejecución.

Como Anexo I, se incorporan a la presente Orden definiciones de diversos términos utilizados en el texto articulado, los cuales deben considerarse parte integrante de la citada norma.

Disposición adicional segunda. Régimen de ayuda.

Régimen de ayudas: Esta ayuda es compatible con el mercado común europeo estando sometida al régimen de "minimis" en los términos establecidos en los siguientes Reglamentos:

· Reglamento (UE) N.º 1407/2013 de la comisión de 18 de diciembre de 2013 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis.

· Reglamento (UE) N.º 1408/2013 de la comisión de 18 de diciembre de 2013 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola.

· Reglamento (UE) N.º 717/2014 de la comisión de 27 de junio de 2014 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura.

Disposición transitoria. Régimen transitorio de los procedimientos.

Los procedimientos de concesión de subvenciones iniciados antes de la entrada en vigor de esta Orden se registrarán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Orden, y en particular:

- Orden de 30 de marzo de 2015, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de Subvenciones para el Fomento del Autoempleo (BORM nº 80, de 09/04/2015).

- El artículo primero de la Orden de 6 de junio de 2016, del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se modifican las Órdenes de bases reguladoras de los programas de subvenciones para el fomento del autoempleo, y para el fomento de la contratación y de las prácticas no laborales en la Región de Murcia (BORM de 21 de junio).

Disposición final primera. Normativa aplicable.

Serán de aplicación supletoria en defecto de lo establecido en la Orden que se aprueba, las siguientes normas:

- Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

- Las disposiciones generales establecidas en el Capítulo I de la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Miguel Motas Guzmán.

Anexo I. Definiciones

1. Activos e inversión.

1.1. Podrá computarse como parte de la inversión a tener en cuenta para conceder la subvención prevista en esta orden, y siempre que cumplan los criterios de reconocimiento y valoración establecidos en el Real Decreto 1514/2007 de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan general de Contabilidad, o norma que lo sustituya, los activos siguientes:

- Inmovilizado material:
 - Locales comerciales e industriales.
 - Bienes de equipo, maquinaria, instalaciones, utillaje y mobiliario.
 - Acondicionamiento y reforma de inmuebles necesarios para el ejercicio de la actividad, excepto cuando esta sea vivienda habitual (no se incluyen en esta excepción los bajos de las viviendas).
 - Equipos para procesos de información.
 - Vehículos industriales y comerciales siempre que quede acreditada su necesidad para la realización de la actividad.
 - Locales comerciales e industriales.
- Inmovilizado intangible:
 - Programas de ordenador, incluyéndose el desarrollo de páginas web.
 - Aplicaciones de comercio electrónico.
 - Inversiones en una marca.
 - Canon de entrada por franquicia.
 - Gastos de propiedad industrial o intelectual.

1.2. En cualquier sólo se tendrá en cuenta la inversión que pueda acreditarse conforme a lo previsto en el artículo 5.6.

2. Fuerza mayor.

Se entiende por "fuerza mayor" aquel acontecimiento causado por una fuerza irresistible, extraña al ámbito de actuación del beneficiario de la subvención y que era imprevisible e inevitable, o que siendo previsible fuere inevitable, tales como terremotos, huracanes, inundaciones, pandemias o similares.

3. Oficina de empleo.

Se entenderá por Oficina de Empleo, a los efectos de lo dispuesto en esta Orden, cualquiera de las Oficinas de Empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

4. Persona en situación de desempleo prolongado o de larga duración.

A los efectos de esta Orden se entenderá que una persona se encuentra en situación de desempleo prolongado, cuando la persona desempleada acredite haber estado inscrita como desempleada en la oficina de empleo correspondiente un mínimo de 12 meses en los 18 meses anteriores a la fecha de efectos del alta en el RETA.

Se entenderá desempleado de larga duración, cuando la persona desempleada acredite haber estado inscrita como desempleada en la oficina de empleo correspondiente un mínimo de 12 meses ininterrumpidos.

5. Persona con discapacidad.

A los efectos de lo dispuesto en esta Orden, se estará a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que

se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

6. Trabajador desempleado demandante de empleo.

Se entenderá por trabajador desempleado demandante de empleo, a los efectos de lo dispuesto en esta Orden, aquella persona que se encuentra inscrita como demandante de empleo en la Oficina de Empleo correspondiente y carezca de trabajo, es decir, no ocupada, y que no esté en situación de alta en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social.

7. Colectivo en situación de exclusión social.

A los efectos de esta Orden, se consideran personas en situación de riesgo de exclusión social las definidas en el artículo 2, apartado 1, de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y su acreditación se realizará en la forma prevista en el artículo 2, apartado 2, de la misma Ley.

8. Acreditación pago facturas.

El pago de la factura será acreditado mediante cualquiera de las formas siguientes:

a. Los pagos realizados en efectivo se acreditarán mediante recibí sellado y firmado por el proveedor (nombre, apellidos y NIF), en el que se indique que dicho documento de gasto ha sido efectivamente pagado. Se deberá indicar el importe abonado, el número de factura y la fecha en la que se efectuó el pago.

b. Adeudo bancario nominativo que refleje el importe del documento de gasto.

c. Transferencia bancaria nominativa con validación o huella digital que refleje el importe del documento de gasto.

d. Certificado firmado y sellado por el banco en que se detalle que dicha factura ha sido efectivamente pagada.

e. Cheque bancario nominativo acompañado de su correspondiente extracto bancario. El importe reflejado en el documento bancario deberá coincidir con el importe indicado en el documento de gasto.

f. Pago nominativo realizado por Internet donde se indique que el pago ha sido realizado. El importe reflejado en el documento bancario deberá coincidir con el importe indicado en el documento de gasto.

g. O cualquier documento que acredite fehacientemente el importe satisfecho, la fecha, la identificación de las partes intervinientes en la operación y el medio de pago utilizado.

En el caso de que el importe reflejado en el documento bancario no coincida con el importe del documento de gasto (pago agrupado), deberá remitir un desglose de los pagos efectuados donde pueda identificarse el documento de gasto en cuestión. Dicho desglose deberá estar sellado por el banco (la suma del desglose bancario deberá coincidir con el importe reflejado en el pago agrupado).

El documento acreditativo del pago de la factura deberá contener los siguientes datos:

- persona que realiza el pago
- fecha
- concepto
- importe
- identificación del beneficiario del mismo

Anexo II

Documentación a presentar con la solicitud

A) En el caso de Autorizar al SEF para que obtenga las certificaciones (de la AEAT, TGSS, Hacienda Regional, IMAS...) deberán presentar la siguiente documentación:

1. Copia de un documento bancario Que acredite que el solicitante es titular de la cuenta bancaria en el que solicita le sea efectuado el abono de la subvención, debe aparecer el IBAN (24 dígitos) así como el NIF o NIE, en su caso, del titular.

2. Facturas con acreditación de su pago, o justificantes definitivos de pago de la inversión en inmovilizado material o intangible realizada a nombre del autónomo, por un importe, de al menos, dos mil quinientos euros (2.500,00 euros) excluido IVA, que sean directamente imputables a la actividad subvencionada.

3. Memoria de viabilidad del proyecto (según Anexo disponible en la página web del SEF).

4. Declaración Responsable de haber obtenido, o no, otras subvenciones o ayudas, u otros ingresos o recursos para la misma finalidad, así como las ayudas de "minimis" recibidas en los tres años anteriores a la fecha de solicitud, o solicitadas pendientes de resolver (Según Anexo disponible en la página web)

5. Para el supuesto de trabajadores autónomos con discapacidad, que no hubieren sido calificados por el IMAS, se presentará certificado acreditativo de padecer una discapacidad en grado igual o superior al 33%, expedido por la Administración competente para su reconocimiento legal.

6. En su caso, la situación de exclusión social de las personas pertenecientes a los colectivos a los que se hace referencia en el Anexo I de la Orden reguladora, deberá ser acreditada por los Servicios Sociales Públicos competentes.

7. En el caso de que la solicitud sea realizada por un representante, deberá acompañarse documento con validez jurídica que acredite dicha representación.

8. Las situaciones de violencia de género ejercida sobre las mujeres se acreditarán de la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.
- Informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente;
- Cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos"

9. Copia del permiso de trabajo y residencia si fuere extranjero no comunitario

10. En el caso de sociedades civiles profesionales (SCP), comunidades de bienes (CB), y unidades económicas carentes de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), certificado acreditativo del alta en el Censo del Impuesto de Actividades Económicas, donde conste la localidad donde se desarrolle la actividad.

11. La situación de víctima de terrorismo se acreditará mediante la siguiente documentación:

a) - Certificación expedida por la Delegación del Gobierno sobre los hechos producidos o copia de la resolución administrativa o judicial firme por la que la Administración General del Estado haya concedido algún tipo de indemnización por los hechos producidos

b) - Copia del libro de familia o de otros documentos que acrediten la relación de parentesco con la víctima

B) En el caso de NO Autorizar al SEF para que obtenga las certificaciones (de la AEAT, TGSS, Hacienda Regional, IMAS), además de la documentación indicada en los apartados anteriores, deberá aportar:

1. Certificación expedida por la Agencia Estatal de Administración Tributaria acreditativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias. En el caso de pertenecer a una sociedad civil profesional (SCP), comunidad de bienes (CB), o unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), además deberá aportar este certificado correspondiente a las mismas.

2. Certificación expedida por la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, acreditativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias respecto a la Hacienda Regional. En el caso de pertenecer a una sociedad civil profesional (SCP), comunidad de bienes (CB), o unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), además deberá aportar el certificado correspondiente de las citadas entidades.

3. Certificación expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social acreditativa de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones económicas ante la misma. En el caso de pertenecer a una sociedad civil profesional (SCP), comunidad de bienes (CB), o unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), además, deberá aportar el certificado a nombre de las citadas entidades.

4. Certificado de "Vida laboral" completa, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, correspondiente al solicitante.

5. En el caso de haber participado, antes de transcurridos doce meses desde la finalización, en un Programa Mixto Empleo-Formación, copia del título o certificado acreditativo de su realización con aprovechamiento expedido por la entidad promotora de dicho programa o por el Organismo Público competente.

6. Certificado de demanda de empleo, acreditativo de los períodos de inscripción.

7. Declaración censal de alta en el IAE, modelos 036/037.

8. Para el supuesto de trabajadores autónomos con discapacidad, se presentará certificación acreditativa de padecer una discapacidad en grado igual o superior al 33%, expedido por la Administración competente para su reconocimiento legal.



9. En su caso, deberá presentar documento del contrato privado de constitución de la comunidad de bienes o sociedad civil profesional (SCP) donde conste el porcentaje de participación en la misma, y en el caso de las sociedades civiles profesionales, además, acreditar que se han acogido a la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales. En el caso de unidad económica carente de personalidad jurídica de la que forme parte para realizar la actividad que motiva la concesión de la subvención (ESPJ), deberá acreditarse a través de cualquier medio válido en Derecho.

10. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad

Anexo III

Región de Murcia
Consejería de Empleo,
Investigación y Universidades**Sef**
Servicio Regional
DE EMPLEO y FORMACIÓN**DECLARACION RESPONSABLE**

D/D^a con NIF/NIE en virtud de lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y comprometiéndome a mantener su cumplimiento durante el periodo de tiempo inherente a dicho reconocimiento o ejercicio, **DECLARO BAJO MI RESPONSABILIDAD:**

PRIMERO: Que todos los datos reseñados en la solicitud de subvención son ciertos y de la autenticidad de los documentos que se acompañan con la solicitud.

SEGUNDO: Que **no estoy integrado** en cualquier forma asociativa o societaria (No se incluyen las comunidades de bienes y las sociedades civiles profesionales, siempre que mantengan la responsabilidad solidaria e ilimitada dentro de ellas y que la subvención se solicite a título personal)

TERCERO: Que **no he sido excluido** por sanción firme de los beneficios derivados de los programas de empleo, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 47.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, o por cualquier otra norma sanción que conlleve la limitación temporal a ser beneficiario de subvenciones

CUARTO: Que **la ayuda total de minimis** concedida, **incluida la que se solicita, durante el período fiscal en curso y los dos ejercicios fiscales anteriores**, de acuerdo con el Reglamentos (CE) N° 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado a las ayudas de minimis (DOUE L/352/1, de 24 de diciembre), Reglamento (UE) N° 717/2014 de la comisión de 27 de junio de 2014 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector de la pesca y de la acuicultura y el Reglamento (CE) N° 1408/ 2013 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013 relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de minimis en el sector agrícola (DOUE L 352/9, de 24 de diciembre), modificado por el Reglamento (UE) 2019/316 de la Comisión de 21 de febrero de 2019, **no ha sido superior al del sector de actividad al que pertenezco:**

Límites según sectores:

- Sector agrícola. Veinte mil euros (20.000,00 €)
- Sector pesquero. Treinta mil euros (30.000,00 €)
- Sector transporte. Cien mil euros (100.000,00 €)
- Resto Sectores. Doseientos mil euros (200.000,00 €)

QUINTO: **No haber estado dado de alta en el RETA en los doce meses inmediatamente** anteriores a la fecha del alta en dicho régimen por la que se solicita la subvención, excepto en los casos de alta como autónomo colaborador; ni en cualquier Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional como consecuencia de haber desarrollado actividades empresariales o profesionales.

SEXTO: Ser titular de la cuenta bancaria reseñada en la solicitud.

INFORMACIÓN LEGAL

La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, en cualquier dato, manifestación o documento que se acompañe o incorpore a esta Declaración o la no presentación de la misma ante la Administración competente determinará la imposibilidad de continuar con el procedimiento desde el momento en que se tenga constancia de tales hechos, sin perjuicio de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiera lugar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Los datos de carácter personal de esta Declaración, así como, en su caso, los obtenidos de terceros mediante autorización, serán incluidos en el fichero de subvenciones (SIE), titularidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, con la finalidad de gestionar la solicitud presentada. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, se pueden ejercer por el declarante mediante escrito dirigido al Director General del referido Organismo, a la dirección postal C/ Infante Juan Manuel número 14, Murcia (CP30011), de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 5 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE). La información podrá ser cedida a otras Administraciones públicas, o a empresas privadas a las que las administraciones públicas les encarguen trabajos en relación con la gestión de esta subvención.

SÉPTIMO: No estar incurso en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 13, apartado 2, párrafos a), b), c), d), f), g) y h), de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- a. Haber sido condenadas mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas.
- b. Haber solicitado la declaración de concurso voluntario, haber sido declarados insolventes en cualquier procedimiento, hallarse declarados en concurso, salvo que en éste haya adquirido la eficacia un convenio, estar sujetos a intervención judicial o haber sido inhabilitados conforme a la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.
- c. Haber dado lugar, por causa de la que hubiesen sido declarados culpables, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.
- d. Estar incurso la persona física, los administradores de las sociedades mercantiles o aquellos que ostenten la representación legal de otras personas jurídicas, en alguno de los supuestos de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los altos cargos de la Administración General del Estado, de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.
- e. No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en la forma que se determine reglamentariamente.
- f. Tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.
- g. No hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones en los términos que reglamentariamente se determinen.
- h. Haber sido sancionado mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones conforme a ésta u otras leyes que así lo establezcan.
- i. No podrán acceder a la condición de beneficiarios las agrupaciones previstas en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 11 de esta Ley cuando concurra alguna de las prohibiciones anteriores en cualquiera de sus miembros.
- j. Las prohibiciones de obtener subvenciones afectarán también a aquellas empresas de las que, por razón de las personas que las rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión, de otras empresas en las que hubiesen concurrido aquéllas.

OCTAVO: Que **NO he recibido** de otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, otras subvenciones o ayudas, para la misma finalidad o actividad desarrollada por el beneficiario.

En el caso de que **SI se hayan recibido** de otras Administraciones Públicas o Entes Públicos o privados, nacionales o internacionales, otras subvenciones o ayudas, para la misma finalidad o actividad desarrollada por el beneficiario, marcar esta casilla y relacionar las ayudas en la siguiente tabla (se presentarán las correspondientes notificaciones de concesión):

FECHA	ENTIDAD CONCEDENTE	IMPORTE CONCEDIDO

Fdo:

(Este documento debe firmarse electrónicamente)



MEMORIA DE VIABILIDAD DEL PROYECTO

1. DATOS PERSONALES			
APELLIDOS Y NOMBRE			NIF
FECHA NACIMIENTO	DOMICILIO		CP
LOCALIDAD	MUNICIPIO	PROVINCIA	
TLFNO:	MOVIL	CORREO ELECTRONICO	

2. DATOS DE LA EMPRESA A CREAR			
2.1 FORMA JURIDICA			
AUTONOMO	<input type="checkbox"/>	SOCIEDAD CIVIL PROFESIONAL	<input type="checkbox"/>
		COMUNIDAD BIENES	<input type="checkbox"/>
2.2 NOMBRE O RAZÓN SOCIAL			
2.3 DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD			
2.4 DOMICLIO DE LA ACTIVIDAD O CENTRO DE TRABAJO			
2.5 DATOS DEL LOCAL DONDE SE VA A DESARROLLAR LA ACTIVIDAD: (Marcar con una cruz)			- En propiedad <input type="checkbox"/>
Es necesario local <input type="checkbox"/>			- En alquiler <input type="checkbox"/>
No es necesario local <input type="checkbox"/>		Si dispongo de local <input type="checkbox"/>	- Para adquirir <input type="checkbox"/>
DIRECCIÓN			CP
LOCALIDAD	MUNICIPIO	PROVINCIA	
TLFNO.	CORREO ELECTRONICO		
FECHA INICIO ACTIVIDAD	Nº TRABAJADORES PREVISTOS CONTRATAR EN LOS 12 PRIMEROS MESES DE LA ACTIVIDAD		

3. DATOS ECONOMICOS RELATIVOS AL PROYECTO			
3.1 PLAN DE INVERSIONES INICIALES (exceptuando impuestos)		3.3 CUENTA DE PERDIDAS Y GANANCIAS (Deberá reflejar la previsión de ingresos y gastos a un año vista)	
EDIFICIOS, LOCALES Y TERRENOS		3.3.1 INGRESOS	
FIANZA POR ALQ. DE LOCAL U OFICINA		VENTAS	
TRASPASO DE NEGOCIO		EXISTENCIAS FINALES	
OBRAS, ACDO. DE LOCAL		INGRESOS FINANCIEROS	
INST. PROPIAS PARA LA EMPRESA		SUBVENCIONES/AYUDAS/INGRESOS	
MAQUINARIA		OTROS (especificar en documento anexo e indicar el total aquí)	
MOBILIARIO		TOTAL INGRESOS	0,00
VEHÍCULO (Uso exclusivo empresa)		3.3.2 GASTOS	
EQUIPOS INFORMÁTICOS		COMPRAS DE MATERIAS PRIMAS	
UTILLAJE Y HERRAMIENTAS		EXISTENCIAS INICIALES	
GASTOS CONST. Y PUESTA EN MARCHA		SEGUROS AUTÓNOMOS	
OTROS GASTOS		COSTE PERSONAL ASALARIADO	
TOTAL INVERSIÓN	0,00	SEG. SOC. A CARGO DE LA EMPRESA	
3.2 FINANCIACIÓN DE LA INVERSIONES PREVISTAS		GASTOS FINANCIEROS	
		TRIBUTOS	
		SUMINISTROS (agua, luz, teléfono)	
RECURSOS PROPIOS (ahorros)		ALQUILERES	
RECURSOS AJENOS (aportación familiares, subvenciones)		SEGUROS	
CREDITOS Y PRÉSTAMOS	IMPORTE TOTAL CAPITAL	MANTENIMIENTO Y REPARACIONES	
	TIPO DE INTERES %	SERVICIOS EXTERNOS (asesorías)	
	PERIODO AMORTIZACIÓN (meses)	TRANSPORTE	
TOTAL FINANCIACIÓN	0,00	GASTOS DIVERSOS	
RESULTADO (Financiación – Inversión)	0,00	TOTAL GASTOS	0,00
		RESULTADO (Ingresos-Gastos)	0,00

_____ a _____ de _____ de 20__

Este documento debe firmarse electrónicamente

Fdo.:

Los datos de carácter personal de esta Declaración, así como, en su caso, los obtenidos de terceros mediante autorización, serán incluidos en el fichero de subvenciones (SIE), titularidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, con la finalidad de gestionar la solicitud presentada. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, se pueden ejercer por el declarante mediante escrito dirigido al Director General del referido Organismo, a la dirección postal C/ Infante Juan Manuel número 14, Murcia (CP30011), de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 5 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE). La información podrá ser cedida a otras Administraciones públicas, o a empresas privadas a las que las administraciones públicas les encarguen trabajos en relación con la gestión de esta subvención.

Región de Murcia
Consejería de Empleo, Investigación
y Universidades**AUTORIZACIÓN ACCESO A DATOS PERSONALES**

Proc. 2280/2097/2433

D./D^a con DNI

EXPONE:

En aplicación del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el órgano administrativo competente consultará o recabará por medios electrónicos, los datos relacionados a continuación, salvo que se oponga a la consulta.

- **Me OPONGO** (*) para que se consulte los datos de la Agencia Tributaria de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, acreditativa de hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias respecto a la Hacienda Regional.
- **Me OPONGO** (*) para que se consulte los datos de Identidad
- **Me OPONGO** (*) el acceso al Alta y Vida Laboral
- **Me OPONGO** (*) al acceso de los datos de discapacidad
- **Me OPONGO** (*) para que se consulte los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social acreditativa de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones ante la misma

Asimismo, **AUTORIZA la consulta** de los datos tributarios, excepto que expresamente no autorice la consulta.

- **NO AUTORIZO** (*) para que se consulte los datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria acreditativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias.
- **NO AUTORIZO** (*) al acceso a los datos de Actividades económicas y domicilio fiscal

(*) En el caso de NO AUTORIZACIÓN O DE OPOSICIÓN a que el órgano administrativo competente consulte u obtenga los mencionados datos y documentos, QUEDO OBLIGADO A APORTARLOS al procedimiento junto a esta solicitud o cuando me sean requeridos

a de de

Fdo:

(firmado electrónicamente)

Nota. En todo caso, **la no presentación de este documento**, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, **implicará que no existe oposición expresa** al acceso a los datos personales, por lo que se considerará otorgado el consentimiento al acceso a los mismos.

Los datos de carácter personal de esta Declaración, así como, en su caso, los obtenidos de terceros mediante autorización, serán incluidos en el fichero de subvenciones (SIE), titularidad del Servicio Regional de Empleo y Formación, con la finalidad de gestionar la solicitud presentada. Los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, se pueden ejercer por el declarante mediante escrito dirigido al Director General del referido Organismo, a la dirección postal C/ Infante Juan Manuel número 14, Murcia (CP30011), de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 5 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE). La información podrá ser cedida a otras Administraciones públicas, o a empresas privadas a las que las administraciones públicas les encarguen trabajos en relación con la gestión de esta subvención.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

3101 Orden de 19 de junio de 2020 del Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, por la que se aprueban las bases reguladoras del Programa de ayudas para la contratación de personas empleadas de hogar para la conciliación de la vida familiar y laboral.

La crisis del COVID-19 ha provocado una gravísima crisis sanitaria a nivel mundial que está teniendo, además, el impacto sobre la economía global y sobre la economía nacional va a ser considerable.

Este impacto económico, además de traducirse en un aumento importante de las personas en desempleo, tenemos que considerar a aquellas familias que disponiendo de trabajo y en el ámbito de la educación, los colegios y guarderías se encuentran cerrados, lo que está produciendo dificultades para la atención de los hijos menores, y sí a ello, añadimos que hasta la ahora, se utilizase a las personas mayores (abuelos) para estos menesteres, pero siendo estas personas de riesgo de contagio del COVID-19, nos encontramos ante situaciones que dificultan la conciliación de la vida familiar con la laboral.

Es evidente por tanto que la crisis del COVID-19 plantea a corto plazo de forma directa unos retos muy importantes para las competencias que tiene atribuidas el Servicio Regional de Empleo y Formación.

Con esta orden se pretende dar solución con una ayuda a las familias para que puedan contratar a personas desempleadas como empleadas de hogar que posibiliten por un parte que los miembros de la familia puedan seguir trabajando y por otra que los menores estén atendidos en el domicilio familiar.

De esta forma se favorece la contratación como medida no sólo favorecedora de la conciliación de la vida familiar y laboral sino también dinamizadora del mercado laboral.

Se es cada vez más consciente de que una mayor dedicación de las personas progenitoras a sus familias, un mayor equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, tiene efectos preventivos en todos los ámbitos. Además, está demostrado que también resulta positivo sobre la motivación y la productividad y que genera una menor rotación en el empleo al estar las personas trabajadoras más satisfechas con la calidad de vida que disfrutan.

Por otra parte, y de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, establece que tanto las administraciones públicas de la Región de Murcia, así como las empresas y entidades privadas deberán establecer mecanismos que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, conforme al principio de igualdad de oportunidades que rige la presente Ley.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 53, apartado 3, de la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, se ha efectuado el trámite de audiencia preceptivo a través del Consejo Asesor Regional de Empleo y Formación.

En uso de las facultades que me confiere la Disposición adicional quinta de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a favorecer la contratación de la actividad de personas empleadas del hogar con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral de las personas trabajadoras con su vida familiar y personal, dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la concesión de subvenciones destinadas a la contratación de las personas empleadas de hogar para el cuidado a domicilio de hijos o de hijas menores o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Artículo 2. Financiación.

1. Las subvenciones que se regulan en la presente orden serán financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Servicio Regional de Empleo y Formación.

2. Las convocatorias que se realicen en aplicación de esta Orden:

a. Deberán fijar los créditos que se afectan a las mismas indicando, en su caso, la fuente de financiación.

b. Podrán fijar, además de la cuantía total máxima dentro de los créditos disponibles, una cuantía adicional, cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requerirá de una nueva convocatoria, como consecuencia del aumento del crédito presupuestario derivado de una generación, una ampliación, una incorporación de crédito o disponibilidad del crédito. En este caso, la convocatoria deberá hacer constar expresamente que la efectividad de la cuantía adicional queda condicionada a la declaración de disponibilidad del crédito, que deberá ser publicada por el órgano concedente en los mismos medios que la convocatoria, con indicación de la distribución definitiva, con carácter previo a la resolución del procedimiento de concesión.

3. Las subvenciones que se otorguen no podrán exceder del límite de las consignaciones presupuestarias disponibles.

4. Las solicitudes de subvención que resultaren denegadas por agotamiento del crédito en una convocatoria no generaran ningún tipo de expectativa o preferencia en las siguientes convocatorias.

Artículo 3. Hecho subvencionable.

La contratación de personas desempleadas e inscritas en la oficina de empleo mediante una relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar de acuerdo con el artículo 2.1.b) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el cual deberá prestar los servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como que la persona empleadora deberá cumplir con los requisitos establecidos en esta orden.

Artículo 4. Personas beneficiarias.

Podrá ser persona beneficiaria de la ayuda el padre o la madre integrante de la unidad familiar que figure como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social de la persona empleada de hogar contratada para el cuidado del hijo o de la hija menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, según lo previsto en el artículo 37.6 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.

Artículo 5. Requisitos generales para obtener la condición de beneficiario.

1. Será necesario para poder obtener la condición de beneficiario que el solicitante no se encuentre en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 13, apartados 2 y 3, de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y, en particular, deberá:

a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

b) Estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias frente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

c) Encontrarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones económicas con la Seguridad Social.

Dichos requisitos deberán acreditarse, en todo caso, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión.

2. En el caso de que el importe a otorgar no supere los 3.000 euros, la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias con la AEAT y con la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como frente a la Seguridad Social, se realizará mediante una declaración responsable, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.4 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el artículo 5 de la Orden de 1 de abril de 2008, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el procedimiento para la acreditación del cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 6. Requisitos específicos para obtener la subvención.

1. La persona beneficiaria deberá figurar como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social (modelo TA6-0138) de la persona empleada de hogar.

2. Residir y figurar empadronada junto con el hijo/s o la hija/s menores de 12 años o persona con discapacidad para cuyo/s cuidado/s se contrata a la persona cuidadora en el padrón de cualquier municipio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en el momento de presentar la solicitud y mientras dure la actuación subvencionable.

3. El padre y/o la madre integrantes de la unidad familiar deberán ejercer una actividad retribuida por cuenta ajena o propia.

4. La duración de la jornada laboral del padre y/o la madre integrante de la unidad familiar deberá ser la correspondiente a la jornada completa del sector en el que ejerzan su actividad.

5. La contratación de una persona como empleada de hogar deberá de ser de una duración mínima de 30 días naturales a jornada completa o su equivalente, tanto si el contrato es de más duración como si la jornada es a tiempo parcial, en este caso, la jornada no podrá ser inferior al 50 por ciento.

6. La persona contratada debe estar inscrita en la oficina de empleo del Servicio Regional de Empleo y Formación con anterioridad al hecho subvencionable.

Artículo 7. Exclusiones.

No tendrán derecho a subvención aquellos solicitantes en los que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

En ningún caso será subvencionable la contratación del cónyuge o pareja de hecho de la persona beneficiaria. En todo caso, en lo referente a la contratación de familiares se estará a lo dispuesto en el artículo 2.1 e) Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Ni el padre y/o la madre integrantes de la unidad familiar podrá encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de persona menor en el marco de la normativa de la Seguridad Social.

Que el nivel de renta del conjunto de la unidad familiar dividida por el número de miembros que la componen, no supere el salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Cada unidad familiar podrá ser subvencionada con una ayuda de las previstas en esta Orden.

La persona contratada no debe haber tenido relación laboral en los 15 días anteriores a la fecha de contrato con la familia.

Artículo 8. Cuantía de la subvención.

La subvención que se podrá obtener será de 500,00 euros.

Artículo 9. Procedimiento de concesión.

1. Las subvenciones se concederán en régimen de concurrencia no competitiva, previa comprobación del cumplimiento por el solicitante de los requisitos establecidos, sin que sea necesario la comparación de las solicitudes, ni la prelación entre las mismas, hasta el límite del crédito presupuestario establecido en la convocatoria, conforme a lo previsto en el artículo 22 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En consecuencia, la concesión de las subvenciones, siempre que los beneficiarios reúnan los requisitos generales y específicos establecidos en la presente Orden, se realizará según el orden de entrada de las solicitudes, atendiendo a la fecha de registro de entrada o de presentación, considerando que el orden de prelación para su resolución será la fecha en que las solicitudes reúnan toda la documentación requerida, una vez subsanada la ausencia o insuficiencia que en su caso se hubiera apreciado por la Administración.

2. El procedimiento se iniciará de oficio mediante resolución de convocatoria aprobada por la Dirección General del SEF, que será publicada en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) y un extracto de la misma en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», de acuerdo a lo establecido en el artículo 20.8 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

En cada convocatoria debe figurar obligatoriamente el contenido mínimo establecido en los artículos 23.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y 17.2 de la Ley de 7/2005, de 18 de noviembre.

3. Solicitudes de subvención: formalización, requisitos y subsanación:

a) Las solicitudes de subvención se formalizarán en el modelo único de instancia elaborado e irán dirigidas al/a la Directora/a General del Servicio Regional de Empleo y Formación.

El solicitante deberá ser el que conste como titular del hogar familiar en el documento de cotización a la Seguridad Social (modelo TA6-0138) de la persona empleada de hogar contratada.

El Servicio Regional de Empleo y Formación facilitará, a través del sitio web "<http://www.sefcarm.es>", a cualquier persona interesada, el documento informático diseñado para obtener y cumplimentar los referidos modelos de solicitud.

Con la solicitud se acompañará una declaración responsable del solicitante en la que manifieste, bajo su responsabilidad, que cumple todos los requisitos exigidos para ser beneficiario de la subvención.

Además, y salvo que conste en el procedimiento la oposición expresa del interesado, se presumirá autorizada la consulta por el Servicio Regional de Empleo y Formación de 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, así 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 este sentido, se consultará a través de las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, los documentos necesarios que a continuación se citan para la resolución del procedimiento:

- Al Ministerio competente en materia de Interior, la consulta de los datos de identidad (DNI/NIE/TIE/Certificado comunitario-UE).

A la Agencia Estatal de la Administración Tributaria:

- La consulta de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias estatales.

- Datos de IRPF de la persona solicitante, y en su caso, de su cónyuge.

- A la Agencia Tributaria de la Región de Murcia, la consulta de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la Hacienda de la CARM.

- A la Tesorería General de la Seguridad Social:

- La consulta de hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones frente a la Seguridad Social.

- La consulta de la vida laboral de la persona solicitante, y en su caso, de su cónyuge.

- Instituto Nacional de Estadística

- Datos de residencia.

- Ministerio de Justicia. Registro Civil

Consulta de matrimonio.

- Al Registro de la Comunidad Autónoma de parejas de hecho

- Registro de pareja de hecho.

- Al Instituto Murciano de Acción Social (u órganos asimilados de otras Comunidades Autónomas)

- Certificado de Discapacidad

En el caso de oposición expresa para acceder a los datos personales, deberá acompañar con la solicitud los documentos que acrediten el cumplimiento de los citados requisitos.

b) Forma y plazo de presentación de solicitudes. Las solicitudes de subvención se presentarán, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, apartado 1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a elección del interesado:

- En la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera.

- En cualquiera de las Oficinas Corporativas de Atención al Ciudadano, con función de registro, o en cualquiera de los registros u oficinas previstos en el artículo 16.4 de la citada Ley 39/2015, de 1 de octubre.

c) Corrección de errores. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá subsanar los errores materiales en los que incurra el interesado al cumplimentar el impreso de solicitud cuando se compruebe que estos contradicen manifiestamente los documentos aportados con la solicitud relativos a las características de la persona que solicita.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, cuando de la documentación presentada por el solicitante y del modo en que se cumplimentó la solicitud se derive que pudiera haberse cometido algún error no impeditivo para la tramitación de la misma que, de no haberse cometido, pudiera suponer el otorgamiento de una subvención más favorable para el interesado, se dará trámite de subsanación conforme a lo dispuesto en el apartado 6 de este artículo.

4. Plazo. El plazo de presentación de solicitudes será el que establezca la correspondiente convocatoria.

5. Documentación. La correspondiente convocatoria establecerá los documentos a presentar por el interesado con la solicitud de subvención, tanto en el supuesto de autorización al Servicio Regional de Empleo y Formación para el acceso a los datos personales obrantes en las bases de datos, como en el de no autorización.

6. 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 esta orden, la unidad administrativa requerirá al solicitante para que en el plazo 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

Independientemente de la forma de haber presentado la solicitud de subvención, la aportación de documentación una vez presentada la solicitud de subvención, por requerimiento o por aportación voluntaria, se podrá realizar utilizando el "Formulario para actos de trámite en un expediente ya iniciado", disponible en la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, que será accesible a través de la página <https://sede.carm.es>

7. Órgano Instructor. El órgano instructor del procedimiento será la Subdirección General de Empleo, siendo la unidad administrativa instructora la Sección de Fomento Empresarial.

Dicha unidad formará un expediente diferente con cada solicitud recibida, y emitirá un informe relativo al cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente Orden para ser beneficiario.

8. Propuesta. El órgano instructor, a la vista del expediente y del informe de la unidad administrativa instructora, elevará a la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación propuesta motivada de resolución.

9. Resolución del procedimiento. Una vez elevada por la Subdirección General de Empleo la correspondiente propuesta, el procedimiento para la resolución del expediente se desarrollará de la forma siguiente:

a) Contenido de la resolución. La Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación, a propuesta del órgano instructor, dictará resolución motivada por la que se concederá o denegará a los interesados la subvención solicitada. La resolución de concesión contendrá los datos de identificación del beneficiario, el cumplimiento de los requisitos exigidos en esta Orden, la cuantía de la subvención, la cofinanciación, en su caso, y las obligaciones asumidas por el beneficiario.

b) Plazo para dictar resolución. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución será de seis meses contados desde la fecha de presentación de la solicitud a través de la sede electrónica o del Registro Único de la CARM, o bien, desde su entrada ante el órgano competente para su tramitación, según los casos. Transcurrido dicho plazo sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, el interesado podrá entender desestimada la solicitud por silencio administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sin que ello exima a la Administración de la obligación legal de resolver.

c) Notificación. La resolución será notificada por la unidad administrativa instructora a los interesados, conforme a lo establecido en los artículos 40 y 41 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, con expresión de los recursos que cabe interponer contra la misma.

La notificación se realizará por medios electrónicos, cuando haya sido solicitado por el interesado y no estuviese obligado a ello, de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el capítulo II del Decreto n.º 302/2011, de 25 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Gestión Electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Los interesados que no estén obligados a recibir notificaciones electrónicas, podrán decidir y comunicar en cualquier momento a la Administración Pública, mediante los modelos normalizados establecidos al efecto, que las notificaciones sucesivas se practiquen o dejen de practicarse por medios electrónicos.

Artículo 10. Incompatibilidad con otras ayudas o subvenciones.

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier tipo de ayuda que se pudiera obtener para la misma finalidad, excepto las bonificaciones o reducciones en las cuotas a la Seguridad Social que correspondan según la legislación vigente.

Artículo 11. Pago de la subvención.

El pago de la subvención se realizará de una sola vez por transferencia a la cuenta bancaria indicada por el beneficiario en la solicitud de subvención de la que deberá ser titular, previa comprobación por el órgano concedente del cumplimiento de los requisitos establecidos y de la realización de la actuación subvencionada, materializándose de acuerdo con las disponibilidades de tesorería.

Artículo 12. Obligaciones de los beneficiarios.

Sin perjuicio de las obligaciones que con carácter general se establecen en el artículo 14 de la Ley General de Subvenciones, los beneficiarios vendrán

obligados al cumplimiento de mantener el puesto de trabajo, al menos por el periodo mínimo establecido en el artículo 6.5 de esta orden.

Artículo 13. Seguimiento y comprobación.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, los beneficiarios de las subvenciones deberán justificar en forma documental ante el Servicio Regional de Empleo y Formación el mantenimiento de la actividad subvencionada, para lo que aportará, una vez transcurrido el plazo del contrato suscrito con la persona empleada de hogar, certificado de "vida laboral" expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, relativo al citado período

No obstante, cuando el beneficiario hubiere autorizado al Servicio Regional de Empleo y Formación el acceso a sus datos personales, el seguimiento se realizará por el citado Organismo de oficio, mediante el acceso al fichero de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social, no estando obligado a la presentación periódica del informe de vida laboral

2. El Servicio Regional de Empleo y Formación podrá realizar cuantas actuaciones de comprobación estime oportunas para verificar la realidad y regularidad de la actividad y el cumplimiento de las condiciones impuestas con motivo de la concesión de la subvención, previo requerimiento dirigido al beneficiario con indicación de los documentos justificativos que deba aportar ante el Servicio Regional de Empleo y Formación en el plazo de 15 días a contar desde el siguiente a la notificación.

Artículo 14. Reintegro.

Cuando el mantenimiento de la actividad subvencionada no se hubiese realizado, procederá el reintegro total de la subvención concedida, incrementado con el interés de demora devengado desde la fecha de pago, conforme a lo establecido en el artículo 37.1 de la Ley General de Subvenciones.

Artículo 15. Publicidad.

Con independencia de la publicidad derivada de la normativa aplicable en materia de subvenciones, y de manera adicional a esta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, las ayudas públicas concedidas con indicación del tipo de subvención, órgano concedente, importe, beneficiarios, así como su objetivo o finalidad, se publicarán en el Portal de Transparencia al que se refiere el artículo 11 de la citada Ley.

Disposición adicional. Régimen de ayuda.

Las ayudas contempladas en esta orden no se consideran ayudas de Estado, en la medida en que las ayudas a conceder no afectan a los intercambios comerciales entre los Estados miembros, ni favorecen a determinadas empresas o producciones, al ser las personas beneficiarias los/as empleadores/as que tengan contratando a un/a trabajador/a en la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.

Disposición final. Entrada en vigor.

La presente Orden entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Presidente del Servicio Regional de Empleo y Formación, Miguel Motas Guzmán.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Empresa, Industria y Portavocía

3102 Anuncio de información pública relativa a la solicitud de autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción, de instalación eléctrica de generación solar fotovoltaica denominada "Planta solar fotovoltaica Cervantina 1 MWp" en el término municipal de Fuente Álamo.

A los efectos previstos en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y en los artículos 122 y 125 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Orden de 25-04-2001, de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio, por la que se establecen procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica de tensión superior a 1 kV, se somete a Información Pública la siguiente solicitud, cuyas características principales son las que se señalan a continuación:

a) Peticionario: Azalea Solar, S.L.; C.I.F. / N.I.F. n.º B-88309661 y con domicilio en Avda. Transición Española, n.º 32, Parque Empresarial Omega, Edf. A, 28108 – Alcobendas (Madrid).

b) Objeto: Solicitud de la autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción de instalación de producción de energía eléctrica solar fotovoltaica.

c) Denominación: Planta Solar Fotovoltaica Cervantina 1 MWp.

d) Situación: Polígono 18, Parcela 127

e) Término Municipal: Fuente Álamo

f) Finalidad de la instalación: Producción, transformación y evacuación de energía eléctrica a las redes de transporte o distribución.

g) Características técnicas:

Generación de energía eléctrica

Tipo: Instalación eléctrica de baja tensión de planta solar fotovoltaica con seguidor a 1 eje.

Número de generadores y potencia unitaria: 2.581 módulos de 385 Wp

Potencia pico total instalada: 1 MWp

Inversores: 5 inversores de 185 kVA de potencia cada uno.

Tensión nominal en corriente alterna: 800 Vca

Centros de transformación

Tipo: Estación transformadora de intemperie.

Relación de transformación: 800 V / 20.000 V

Número de centros de transformación: Uno.

Número de transformadores por centro de transformación y potencia unitaria: 1 de 1.000 kVA

Potencia total: 1.000 kVA.

Número de celdas por centro de transformación: 2 (1 celda de línea y 1 celda de protección).

Centros de Protección y medida

Tipo: Prefabricado.

Número de centros de protección y medida: Uno

Número de celdas por centro de protección y medida: 4 (1 celda de línea, 1 celda de interruptor automático, 1 celda de protección y medida en barras, 1 celda de medida).

Línea eléctrica interior

Tipo: subterránea

Tensión: 20 kV

Número de líneas: 1

Origen: Celda de línea del centro de transformación en proyecto.

Final: Celda de línea del centro de protección y medida en proyecto.

Longitud: 125,35 metros

Conductores: tipo HEPRZ1 de 3 x (1x150) mm²

Línea eléctrica de evacuación

Tipo: Subterránea

N.º circuitos: Uno

Tensión de suministro: 20 kV.

Origen: Celda de línea del centro de protección y medida en proyecto.

Final: Celda de línea del centro de seccionamiento de distribución, objeto de proyecto aparte.

Longitud: 2,20 metros

Conductores: tipo HEPRZ1 de (1x150) mm²

h) Ingeniero redactor del proyecto: D. Jordi Vega Marcos.

i) Expediente n.º: 4E20ATE01620.

Lo que se hace público para conocimiento general, para que puedan formularse por los interesados, las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el B.O.R.M.

En Murcia, a 5 de junio de 2020.—El Director General de Energía y Actividad Industrial y Minera, Eduardo Piné Cáceres.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Segura

3103 Información pública de expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas por modificación de características de un aprovechamiento inscrito en el Registro de Aguas.

En este Organismo se tramita un expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas por modificación de características de un aprovechamiento inscrito en el Registro de Aguas, sección C, tomo 12, hoja 2244, según lo establecido en las disposiciones transitorias del Texto Refundido de la Ley de Aguas. La concesión solicitada tiene como objetivo la permuta de parte de la zona regable, sin incremento de la misma, y la puesta en explotación de un sondeo ya realizado, ubicado a una distancia aproximada de 50 m.

Al ser preceptivo en la tramitación del expediente realizar un periodo de información pública, según lo establecido en los artículos 105 y siguientes del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se abre un plazo de UN MES, a fin de que los interesados puedan comparecer y exponer las alegaciones que consideren pertinentes.

Las características fundamentales del expediente iniciado se exponen a continuación:

Expediente: APM30/2019; APM-133/2019

Titular: Ángel Legaz Buendía

Masa de agua-acuífero: Terciario de Mula

Lugar de toma: Barranco Las Cruces-Gebas

Término municipal: Alhama de Murcia

Provincia: Murcia

Clase y afección: Regadío

Volumen máximo anual: 75.525 m³

Caudal medio equivalente: 2,3949 l/s

Plazo: 25 años.

Características de la captación:

Denominación	Profundidad (m)	Diámetro (mm)	Potencia instalada (CV)	Coord. UTM (ETRS-89)	Caudal (l/s)
Sondeo 1	370	450	50	636970.4193356	8
Sondeo 2 (ya realizado)	330	450	40	637002.4193347	8

Los escritos y documentos, citando la referencia del expediente, se podrán dirigir a las Oficinas de la Confederación Hidrográfica del Segura (Comisaría de Aguas), con domicilio en Plaza de Fontes, número 1, 30001 Murcia. Asimismo, podrá consultarse el expediente en el Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico (Servicio de Aguas Subterráneas) en la calle Mahonesas, n.º 2 (Murcia), en horario de atención al público.

Murcia, 10 de junio de 2020.—El Comisario de Aguas, Francisco Javier García Garay.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

2. DIRECCIONES PROVINCIALES DE MINISTERIOS

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Segura

3104 Expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas. Expte. CPH-13/2019.

En este Organismo se tramita un expediente relativo al otorgamiento de una concesión de aguas subterráneas a amparo del artículo 36 del Plan Hidrológico de la cuenca solicitado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. La concesión solicitada tiene como objetivo el suministro de agua a las instalaciones de refrigeración del Palacio de San Esteban, ubicado en el casco urbano de la ciudad de Murcia.

Al ser preceptivo en la tramitación del expediente realizar un periodo de información pública, según lo establecido en los artículos 105 y siguientes del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, se abre un plazo de UN MES, a fin de que los interesados puedan comparecer y exponer las alegaciones que consideren pertinentes.

Las características fundamentales del expediente iniciado se exponen a continuación:

Expediente: CPH-13/2019

Titular: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Masa de agua-acuífero: Vegas Media y Baja del Segura

Lugar de toma: Palacio de San Esteban

Término municipal: Murcia

Provincia: Murcia

Clase y afección: Industrial

Volumen máximo anual: 35.194 m³

Caudal medio equivalente: 1,998 l/s

Plazo: 31 de diciembre de 2026.

Características de la captación:

Denominación	Profundidad (m)	Diámetro (mm)	Potencia instalada (CV)	Coord. UTM (ETRS-89)	Caudal (l/s)
Sondeo	13,70	400	10 (estimada)	663842.4206174	6,33

Los escritos y documentos, citando la referencia del expediente, se podrán dirigir a las Oficinas de la Confederación Hidrográfica del Segura (Comisaría de Aguas), con domicilio en Plaza de Fontes, número 1, 30001 Murcia. Asimismo, podrá consultarse el expediente en el Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico (Servicio de Aguas Subterráneas) en la calle Mahonesas, n.º 2 (Murcia), en horario de atención al público.

Murcia, 10 de junio de 2020.—El Comisario de Aguas, Francisco Javier García Garay.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Primera Instancia e Instrucción número Cinco de Molina de Segura

3105 Procedimiento ordinario 102/2019.

Equipo/usuario: G02 Modelo: 76000J

N.I.G.: 30027 41 1 2019 0000647

ORD Procedimiento Ordinario 102/2019

Sobre Otras Materias

Demandante: Ángel Jiménez Rodríguez

Procurador: Antonio Conesa Aguilar

Demandado: José Sánchez Moreno

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

En el procedimiento de Juicio Ordinario n.º 102/2019, seguido a instancia de Ángel Jiménez Rodríguez contra José Sánchez Moreno se ha dictado sentencia en fecha 11-03-2020 que está a disposición del demandado en la Secretaria de éste Juzgado contra la cual cabe recurso de apelación.

Y encontrándose el demandado en paradero desconocido se expide el presente para que sirva de notificación en forma.

Ajustándose el contenido de este Edicto a la instrucción 6/12.

En Molina de Segura, 11 de junio de 2020.—El/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

De lo Social número Ocho de Murcia

3106 Procedimiento ordinario 713/2018.

Equipo/usuario: JPG

NIG: 30030 44 4 2018 0011039

Modelo: N81291

PO Procedimiento ordinario 713/2018

Procedimiento Origen: DSP Despido/ceses en general 713/2018

Sobre Ordinario

Demandante: Francisco García González

Graduado Social: Mario Luis Valencia García

Demandados: Ecomed Centro Especial de Empleo SL, Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Pilar Victoria Sánchez Yago, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 713/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de don Francisco García González contra Ecomed Centro Especial de Empleo, S.L. y el Fondo de Garantía Salarial sobre ordinario, se ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

.....

Fallo

Que estimando la demanda planteada por don Francisco García González, contra la empresa Ecomed Centro Especial de Empleo, S.L. y contra el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al actor las cantidades adeudadas, que ascienden a un total de 4.955,16 €; más el 10% de interés anual desde que debieron ser abonadas; sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso y con los límites legalmente establecidos, le corresponda asumir al Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que contra ella podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Santander a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 5155-0000-65-0713-18, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar



aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

.....

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ecomed Centro Especial de Empleo, 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, 11 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Ocho de Murcia

3107 Procedimiento ordinario 329/2019.

NIG: 30030 44 4 2019 0002851

Modelo: N81291

PO procedimiento ordinario 329/2019

Sobre: Ordinario

Demandante: Edwin Emilio Pimentel Soriano

Graduado Social: Fuensanta Guirao Ruipérez

Demandado/s: Ecodiet Spain S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Pilar Victoria Sánchez Yago, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 329/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Edwin Emilio Pimentel Soriano contra Ecodiet Spain S.L. y el Fondo de Garantía Salarial sobre ordinario, se ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

...

Fallo

Que estimando la demanda planteada por Edwin-Emilio Pimentel Soriano, contra la empresa Ecodiet Spain, S.L. y contra el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al actor las cantidades adeudadas, que ascienden a un total de 2.367,49 €; más el 10% de interés anual desde que debieron ser abonadas; sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso y con los límites legalmente establecidos, le corresponda asumir al Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese esta sentencia a las partes advirtiéndole que contra ella no cabe interponer recurso alguno.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Ecodiet Spain 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, 11 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Ocho de Murcia

3108 Despido/ceses en general 332/2018.

Equipo/usuario: JPG

NIG: 30030 44 4 2018 0007708

Modelo: N81291

DSP Despido/Ceses en General 0000332 /2018

Procedimiento Origen: Dsp Despido/Ceses en General 0000000 /0000

Sobre Despido

Demandante: Rachid Seffari

Abogado: Aida Pérez Aguilar

Demandados: El Paletero, S.L.U., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Pilar Victoria Sánchez Yago, 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 332/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Rachid Seffari contra El Paletero, S.L.U. y el Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

.....

Fallo

Que estimando en parte la demanda planteada por Rachid Seffari, contra la empresa El Paletero, S.L.U. y contra el Fondo de Garantía Salarial, debo declarar y declaro la improcedencia del despido enjuiciado y resuelto, con efectos desde 19-04-18, el contrato de trabajo que vinculaba a las partes, condenando a la empresa demandada a abonar al actor la cantidad de 662,28 € brutos por el concepto de indemnización por despido, y la de 2.088 € netos por cantidades pendientes de pago al tiempo del despido, más el 10% de interés anual desde que debieron ser abonadas; sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso y con los límites legalmente establecidos, le corresponda asumir al Fondo de Garantía Salarial. Absolviendo a los codemandados del resto de pedimentos deducidos en su contra.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Santander a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 5155-0000-clave-proc.-año, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación",



acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a El Paletero, S.L.U, 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, 11 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Ocho de Murcia

3109 Despido/ceses en general 770/2018.

NIG: 30030 44 4 2018 0011459

Modelo: N81291

DSP despido/ceses en general 770/2018

Sobre: Despido

Demandante: Sonia Burruezo Martínez

Abogada: Herminia Regina Martínez Sánchez

Demandado/s: Comercape, S.L., Qualyphone Telecomunicaciones S.L., Pamicom Comunicaciones S.L., Fondo de Garantía Salarial

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Pilar Victoria Sanchez Yago, 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 770/2018 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Sonia Burruezo Martínez contra Comercape, S.L., Qualyphone Telecomunicaciones, S.L., Pamicom Comunicaciones, S.L. y el Fondo de Garantía Salarial sobre despido, se ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

...

Fallo

Que estimando la demanda planteada por Sonia Burruezo Martínez, contra las empresas Comercape, S.L., Qualyphone Telecomunicaciones, S.L. y Pamicom Comunicaciones, S.L. y contra el Fondo de Garantía Salarial, debo declarar y declaro la improcedencia del despido enjuiciado y resuelto el contrato de trabajo de la demandante con efectos desde 25-09-18, condenando solidariamente a las empresas codemandadas a abonar a la actora la cantidad de 867,95 € por el concepto de indemnización por despido y la de 4.270,00 € por cantidades pendientes de pago al tiempo del despido, más el 10% de interés anual desde que debieron ser abonadas las de carácter salarial; sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso y con los límites legalmente establecidos, le corresponda asumir al Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Santander a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 5155-0000-65-0770-18, debiendo indicar en el campo concepto «recurso» seguido del código «34 Social Suplicación», acreditando

mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

...

Y para que sirva de notificación en legal forma a Comercape, S.L., Qualyphone Telecomunicaciones, S.L. y Pamicom Comunicaciones, 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, 11 de junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Ocho de Murcia

3110 Procedimiento ordinario 836/2017.

Equipo/usuario: JPG

NIG: 30030 44 4 2017 0006779

Modelo: N81291

PO procedimiento ordinario 836/2017

Sobre ordinario

Demandante: Antonio Vera Guillén

Graduado Social: José Hernández Hernández

Demandado/s: Arxilasis, SL, Fogasa Fogasa

Abogado/a: Letrado de Fogasa

Doña Pilar Victoria Sánchez Yago, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 836/2017 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Antonio Vera Guillen contra Arxilasis, S.L. y Fogasa sobre ordinario, se ha dictado sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

Fallo

Que estimando la demanda planteada por D. Antonio Vera Guillén, contra la empresa Grupo Arxilasis, S.L. y contra el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa demandada a abonar al actor las cantidades adeudadas, que ascienden a un total de 7.431,89 €; más el 10% de interés anual desde que debieron ser abonadas; sin perjuicio de las responsabilidades que, en su caso y con los límites legalmente establecidos, le corresponda asumir al Fondo de Garantía Salarial.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia que deberá ser anunciado por comparecencia, o mediante escrito presentado en la Oficina Judicial dentro de los cinco días siguientes a la notificación de esta Sentencia, o por simple manifestación en el momento en que se le practique la notificación. Adviértase igualmente al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario del Régimen público de Seguridad Social, o causahabiente suyos, o no tenga reconocido el beneficio de justicia gratuita, que deberá depositar la cantidad de 300 euros en la cuenta abierta en Santander a nombre de esta Oficina Judicial con el núm. 5155-0000-clave-proc.-año, debiendo indicar en el campo concepto "recurso" seguido del código "34 Social Suplicación", acreditando mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso así como; en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, deberá consignar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones abierta la cantidad objeto de condena, o formalizar aval bancario a primer requerimiento indefinido por dicha cantidad en



el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista, incorporándolos a esta Oficina Judicial con el anuncio de recurso. En todo caso, el recurrente deberá designar Letrado para la tramitación del recurso, al momento de anunciarlo.

Así por esta Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Arxilasis, 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, a 11 de junio de 2020.—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

3111 Procedimiento ordinario 197/2018.

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 ordinario 197/2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de José Muñoz Muñoz, Alfonso Navarro Alcaraz contra la empresa Enrique Noguera Toledo S.L., Fogasa, Herencia yacente de Enrique Noguera Toledo, sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

“Recibido los presentes autos de la UPAD Social 2, y conforme a lo acordado en Providencia de fecha 03/03/2020, se acuerda señalar nuevamente el acto de juicio para el próximo día 18/02/2021 a las 09:25 horas en la Sala de Vistas n.º 2 y el acto de conciliación a las 09:15 horas en la Sala de Vistas n.º 1, con los mismos apercibimientos y advertencias que en la citación inicial”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Enrique Noguera Toledo S.L., Herencia yacente de Enrique Noguera Toledo, 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, 12 de junio de 2020.—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 Tres de Murcia

3112 Seguridad Social 609/2013.

Equipo/usuario: AAA

NIG: 30030 44 4 2013 0004625

Modelo: N28150

SSS Seguridad Social 609/2013

Sobre Seguridad Social

Demandante: José Antonio Ortega Vidal

Abogada: María Isabel Murcia Andúgar

Demandados: Tesorería General de la Seguridad Social, Servicio Público de Empleo Estatal, Lince Fundas de Traje, S.L., Lincesport, S.L., Almenara Buldings, S.L., Kasuki 3000, S.L.U., Lifsambas 2011, S.L.

Abogado: Letrado de la Tesorería de la Seguridad Social, Letrado del Servicio Publico de Empleo Estatal

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 609/2013 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don José Antonio Ortega Vidal contra la empresa Tesorería General de la Seguridad Social, Servicio Publico de Empleo Estatal, Lince Fundas de Traje, S.L., Lincesport, S.L., Almenara Buldings, S.L., Kasuki 3000, S.L.U., Lifsambas 2011, S.L. sobre seguridad social, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia, María del Carmen Rey Vera.

En Murcia, 3 de junio de 2020.

Por el Sr/a. Letrado del Servicio Público de Empleo Estatal en nombre y representación de Servicio Publico de Empleo Estatal, se ha presentado en fecha 28/05/2020 escrito de formalización del recurso de suplicación.

Acuerdo:

- Tener por formalizado el recurso.
- Dar traslado del mismo a la parte/s recurrida/s para su impugnación por un plazo común de cinco días, si así le conviene.
- La impugnación deberá llevar la firma de Abogado o Graduado Social Colegiado para su admisión a trámite quien deberá designar un domicilio en la localidad en que radica la sede del TSJ (art. 198 LJS).
- Conforme el art. 197.2 LJS de formularse en el escrito de impugnación alegaciones sobre motivos de inadmisibilidad del recurso, así como eventuales rectificaciones de hecho o causas de oposición subsidiarias aunque no hubieran sido estimadas en la sentencia, y una vez dado traslado de las mismas al resto

de las partes, podrán éstas presentar directamente sus alegaciones al respecto, junto con las correspondientes copias para su traslado a las demás partes, dentro de los dos días siguientes a recibir el traslado el escrito de impugnación.

- Transcurrido el plazo, habiendo impugnado el recurso o no, se elevarán los autos a la Sala de lo Social del TSJ.

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, plazo que empezará a contar el primer día hábil siguiente al levantamiento de la suspensión de plazos que afecta a la Administración de Justicia, conforme al Decreto-ley 463/2020 que declara el estado de alarma.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Fasuki 3000 SLU y Almenara Buldings, 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, 5 de junio de 2020.—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 Cinco de Murcia

3113 Procedimiento ordinario 701/2019.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento ordinario 701/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Pedro José Gómez Martínez contra la empresa Talleres Archena SL, Fondo de Garantía Salarial, 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 21-09-2020 a las 10:15 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 mismo día 21/9/2020 a las 10:30 horas en AV. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 005, 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 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 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 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”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Talleres Archena 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 junio de 2020.—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 Cinco de Murcia

3114 Seguridad Social 293/2019.

Doña María del Carmen Ortiz Garrido, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 293/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de D.ª Agueda Martínez Rojo contra la empresa Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, Marina Carena Romero, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

“Recibido las presentes actuaciones de la UPAD Social 5, con juicio suspendido y nuevo señalamiento del juicio para el día 28/9/2020 a las 9:00 horas en la Sala de Vistas n.º 5, habiendo quedado citadas las partes presentes en el acto.

Presentado el anterior escrito de ampliación de la demanda presentado por el Letrado Sr. Valencia García en representación de la parte actora, incorpórese a los autos de su razón.

Visto el contenido del mismo, acuerdo tener por ampliada la demanda frente a Marina Carena Romero. Hágase entrega a la misma, contra la que se ha ampliado la demanda, de copia de la misma y del resto de documentos, advirtiendo a las partes de lo dispuesto en los arts. 82.2 y 83 de la LJS, y cítesele para que comparezca al acto de juicio.

Sirva esta resolución de cédula de citación a las partes, con los mismos apercibimientos y advertencias que en la resolución inicial”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a Marina Carena Romero, 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 junio de 2020.—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 Seis de Murcia

3115 Procedimiento ordinario 43/2020.

NIG: 30030 44 4 2020 0000374

Modelo: N28150

PO procedimiento ordinario 43/2020

Sobre: Ordinario

Demandante: Jonatha Machuca Cruz

Abogado: Antonio José Martínez Jiménez

Demandado/s: Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Tiki Taka Play, S.L.U., Tiki Taka Hostelería SLU

Abogado: Letrado de Fogasa

Doña Ana María Ortiz Gervasi, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento procedimiento ordinario 43/2020 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Jonatha Machuca Cruz contra la empresa Fondo de Garantía Salarial Fogasa, Tiki Taka Play, S.L.U., Tiki Taka Hostelería SLU, 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 10-09-2020 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 mismo día 10/9/2020 a las 10:50 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; 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 las demandadas, citense 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 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 los demandados para que aporten los documentos solicitados en el segundo otrosí 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.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Y para que sirva de citación y notificación en legal forma a Tiki Taka Play, S.L.U., Tiki Taka Hostelería 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, 10 de junio de 2020.—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 Seis de Murcia

3116 Seguridad Social 807/2018.

NIG: 30030 44 4 2018 0011957

Modelo: N28150

SSS Seguridad Social 807/2018

Sobre: Seguridad Social

Demandante: Mutual Midat Cyclops

Abogada: María Jesús Almenar Lluch

Demandado/s: Dinamedia Logística S.L., Instituto Nacional Seguridad Social, Tesorería General Seguridad Social, Ángel Carrillo Peñalver

Abogado: Letrado de la Seguridad Social, Letrado de la Tesorería de la Seguridad Social

Doña Ana María Ortiz Gervasi, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento Seguridad Social 807/2018 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Mutual Midat Cyclops contra la empresa Dinamedia Logística S.L., Instituto Nacional Seguridad Social, Tesorería General Seguridad Social, Ángel Carrillo Peñalver, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia Sra. doña Ana María Ortiz Gervasi

En Murcia, a doce de junio de dos mil veinte.

De conformidad con el art. 183.4 de la LEC, y habiéndose producido la suspensión del juicio, se señala nuevamente el acto de juicio para su celebración el próximo día 8-09-2020 a las 10:00 horas en la Sala de Vistas número 6, citando a las partes con los mismos apercibimientos y advertencias que en la citación inicial.

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.

Y para que sirva de citación y notificación en legal forma a Dinamedia Logística S.L., Ángel Carrillo Peñalver, 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, 12 de junio de 2020.—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

3117 Procedimiento ordinario 751/2019.

Equipo/usuario: A

NIG: 30030 44 4 2019 0006778

Modelo: N81291

PO Procedimiento ordinario 751/2019

Sobre Ordinario

Demandante: Daniela Ilieva Marinova

Abogada: Luz Hernández Sánchez

Demandados: Fondo de Garantía Salarial, Raoul Guillaume Lenoir

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 procedimiento ordinario 751 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de doña Daniela Ilieva Marinova contra Fondo de Garantía Salarial, Raoul Guillaume Lenoir sobre ordinario, se ha dictado la siguiente resolución:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia, María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, 12 de junio de 2020.

Examinadas las presentes actuaciones procede acordar nuevo señalamiento para el día 10 de febrero de 2021, a tal efecto cítese a las partes para la celebración de los actos de conciliación el próximo día 10 de febrero de 2021 a las 12,10 horas en la Sala 001 y en caso de no avenencia, a las 12,20 horas para la celebración del juicio en la Sala número 8, quedando citadas para dicho acto con la notificación de la presente resolución y con las mismas advertencias y prevenciones contenidas en la citación inicial con respecto a la prueba de interrogatorio de parte y requerimiento de aportación de la prueba documental.

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 Raoul Guillaume Lenoir, 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.

En Murcia, 12 de junio de 2020.—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

3118 Seguridad Social 742/2019.

Equipo/usuario: A

NIG: 30030 44 4 2019 0006705

Modelo: N81291

SSS Seguridad Social 742/2019

Sobre Seguridad Social

Demandante: Lady de Rocío Elizaldes Valarezo

Demandado/s: Servicio Público Empleo Estatal

Abogado/a: Letrado del Servicio Público de Empleo Estatal

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 Seguridad Social 742/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Lady de Rocío Elizaldes Valarezo contra Servicio Público Empleo Estatal sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de justicia Sra. D.^a María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, a 11 de junio de 2020.

Examinadas las presentes actuaciones procede acordar nuevo señalamiento para el día 22 de febrero de 2021, a tal efecto cítese a las partes para la celebración del acto de juicio para el próximo día 22 de febrero de 2021 a las 10:20 horas en la Sala número 8, quedando citadas para dicho acto con la notificación de la presente resolución y con las mismas advertencias y prevenciones contenidas en la citación inicial.

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 Lady de Rocío Elizaldes Valarezo, 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.

En Murcia, a 11 de junio de 2020.—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

3119 Despido/ceses en general 787/2019.

Equipo/usuario: CSB

N.I.G: 30030 44 4 2019 0007095

Modelo: N81291

DSP Despido/ceses en general 787/2019

Sobre despido

Demandante: Tuesman Miguel Cueva Mora

Abogado: Antonio Luis Maldonado Garrido

Demandado/s: Process Logísticos TPJ SL, Fogasa

Abogado/a: 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 787/2019 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de Tuesman Miguel Cueva Mora contra Process Logísticos TPJ SL, Fogasa sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia Sra. D.^a María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, a 11 de junio de 2020.

Visto el estado que mantienen las presentes actuaciones, de conformidad con el art. 183.4 de la LEC y habiéndose producido la suspensión del juicio, se señala nuevamente el acto de juicio para el próximo día 28/9/2020 a las 11:50 horas que tendrá lugar en la Sala de Vistas núm. 8, y a las 11:40 horas para el acto de conciliación, en su caso, en la Sala 1, quedando citadas las partes con la notificación de la presente, con los mismos apercibimientos y advertencias que en la citación inicial, y estando a lo acordado sobre los medios de prueba en el presente procedimiento.

Habiendo sido negativa la citación personal efectuada por el SCACE a la empresa demandada Process Logísticos TPJ, SL, cítese a la misma mediante edicto, que se publicará 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 en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia que dicta esta resolución 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 Process Logísticos TPJ SL, 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, a 11 de junio de 2020.—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

3120 Despido/ceses en general 634/2019.

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 634/2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de don Alfonso Corbalán Muñoz contra la empresa Administración Concursal de la Empresa Natanael, SL, Natanael, S.L., Fondo de Garantía Salarial, sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

Diligencia de ordenación

Letrado de la Administración de Justicia, María del Carmen Ortiz Garrido.

En Murcia, 26 de mayo de 2020.

Habiendo sido suspendido el anterior señalamiento se acuerda nuevo señalamiento el día 11/09/2020, a tal efecto cítese a las partes para la celebración de los actos de conciliación el próximo día 11/09/2020 a las 09.50 horas en la Sala 001 y en caso de no avenencia, a las 10:00 horas para la celebración del juicio en la Sala 007 quedando citadas las partes con la notificación de la presente con las advertencias y prevenciones contenidas en la citación inicial.

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, cuyo plazo empezará a contar el primer día hábil siguiente al levantamiento de la suspensión de plazos que afecta a la Administración de Justicia conforme al Decreto-ley 463/2020 que declara el estado de alarma, 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 los actos de conciliación y juicio el día 11/09/2020, a la mercantil demandada Natanael, 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 junio de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Primera Instancia e Instrucción número Cinco de San Javier

3121 Juicio verbal 485/2019.

N.I.G.: 30035 41 1 2019 0003322

JVH juicio verbal (desahucio precario) 485/2019

Sobre: Otras materias

Demandante: Coral Homes, S.L.U.

Procurador: Antonio Conesa Aguilar

Demandado: Ignorados Ocupantes Calle Mero, 62, 2.º A. Apartamento 499

Cédula de notificación

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Sentencia

En San Javier, a 28 de febrero de 2020.

Vistos por mí, Alberto García Mace, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número Cinco de San Javier, los presentes autos de Juicio Verbal de Desahucio por Precario n.º 485/19, seguidos ante este Juzgado a instancia de la entidad mercantil, Coral Homes S.L.U., representada por el Procurador de los Tribunales, don Antonio Conesa Aguilar, y asistida del Letrado, don Enrique Alabadi Toledo, contra los ignorados ocupantes de la finca sita en calle Mero, n.º 62 (Edificio Palmeral 3), Planta 2.ª, Puerta A, Apartamento 499, del Complejo La Torre Golf Resort, Torre Pacheco (Murcia), en situación procesal de rebeldía, se ha dictado resolución conforme a los siguientes:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por la entidad mercantil, Coral Homes S.L.U., representada por el Procurador de los Tribunales, don Antonio Conesa Aguilar, contra los ignorados ocupantes de la finca sita en calle Mero, n.º 62 (Edificio Palmeral 3), Planta 2a, Puerta A, Apartamento 499, del Complejo La Torre Golf Resort, Torre Pacheco (Murcia), debo declarar y declaro:

1. - Que los demandados poseen en precario la finca sita calle Mero, n.º 62 (Edificio Palmeral 3), Planta 2a, Puerta A, Apartamento 499, del Complejo La Torre Golf Resort, Torre Pacheco (Murcia), procediendo su desahucio por precario.

2. - Que se condena a los demandados a que dejen la referida finca libre, vacua, expedita y a disposición de su propietario, bajo apercibimiento de que en caso contrario se procederá a su lanzamiento.

3. - Que se condena en costas a los demandados al haberse estimado íntegramente la demanda.

Notifíquese la presente resolución a las partes, con el apercibimiento de que no es firme y cabe recurso de apelación que deberá interponerse ante este Juzgado dentro del plazo de veinte días contados desde el día siguiente a la notificación de la presente resolución, previo depósito de 50 euros exigido por la disposición decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de Noviembre (BOE 4/11/09).



La omisión de la constitución del citado depósito dentro del plazo para interponer el citado recurso conllevará su no admisión a trámite.

Así por esta mi sentencia, juzgando en esta instancia lo pronuncio, mando y firmo.

Y como consecuencia del ignorado paradero de, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

En San Javier, 10 de junio de 2020.—El/la Letrado/a 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 Uno de Jaén

3122 Despido/ceses en general 85/2019.

Procedimiento: Despidos/ceses en general 85/2019 Negociado: MR

N.I.G.:2305044420190000272

De: Jesús López Planelles

Abogado: Francisco Jesús López Ruiz

Contra: Empresa Sancoro Seguridad S.L, Empresa Dassegur Seguridad S.L,
Fogasa y Dassegur Seguridad, S.L.

Abogado: Rosen Zdravkov Zdravkov

Cédula de citación

En virtud de resolución dictada en esta fecha por el Juzgado de lo Social número Uno de Jaén, en los autos número 85/2019 seguidos a instancias de Jesús López Planelles contra Empresa Sancoro Seguridad S.L, Empresa Dassegur Seguridad S.L., Fogasa sobre despidos/ceses en general, se ha acordado citar a empresa Sancoro Seguridad S.L., como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 7 de junio de 2021 a las 11:30 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Avda. de Madrid, n.º 70- 5.ª Planta (Edif. de la Seg. Social) debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Empresa Sancoro Seguridad S.L., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Jaén, a 11 de marzo de 2020.—La Letrada de la Administración de Justicia.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

3123 Exposición pública del padrón del impuesto sobre vehículos de tracción mecánica de 2020 (IVTM).

Aprobado por acuerdo de Junta de Gobierno con fecha 10/03/2020, el Padrón del Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM) de 2020, y modificado por Resoluciones de Alcaldía n.º 2020-271 de fecha 30/03/2020 y n.º 2020-471 de fecha 29/05/2020, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sujeción de los mismos al trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en la Tesorería y tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones consideren oportunas.

Contra el acto de aprobación del citado Padrón, podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición al público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 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.

Los recibos se encontrarán al cobro, en período voluntario, entre el 17 de junio y el 17 de agosto de 2020, pudiendo hacerse efectivos en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras que constan en los mismos y se establece como fecha de cargo para los recibos con modalidad de pago mediante "domiciliación bancaria" el día 05/08/2020.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que corresponda y en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Alguazas, a 29 de mayo de 2020.—El Alcalde-Presidente, Blas Ángel Ruipérez Peñalver.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

3124 Exposición pública del padrón de la tasa por ocupación de la vía pública en el mercado semanal. Primer trimestre de 2020.

Aprobado por Acuerdo de Junta de Gobierno Local, con fecha 10/03/2020, el Padrón de la Tasa por Ocupación de la Vía Pública en el mercado semanal, celebrado los martes y los viernes en la localidad, y posteriormente modificado por Resoluciones de Alcaldía n.º 2020-240 de fecha 17/03/2020 y n.º 2020-481 de fecha 29/05/2020, correspondiente al primer trimestre de 2020, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sujeción de los mismos al trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en la Tesorería y tablón municipal de edictos, por el plazo de un mes a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones consideren oportunas.

Contra el acto de aprobación del citado Padrón, podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición al público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 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.

Los recibos se encontrarán al cobro, en período voluntario, entre el 17 de junio y el 17 de agosto de 2020, pudiendo hacerse efectivos en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras que constan en los mismos.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que corresponda y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Alguazas, 29 de mayo de 2020.—El Alcalde-Presidente, Blas Ángel Ruipérez Peñalver.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Alguazas

3125 Exposición pública del padrón de la tasa de vados 2020.

Aprobado por Resolución de Alcaldía nº 2020-482 de fecha 01/06/2020, el Padrón de la Tasa por Ocupación de la Vía Pública para la entrada de vehículos a través de las aceras (vados) y reservas de vía pública para aparcamiento de 2020, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sujeción de los mismos al trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en la Tesorería y tablón municipal de edictos, por el plazo de quince días hábiles a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones consideren oportunas.

Contra el acto de aprobación del citado padrón, podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo ante la Alcaldía-Presidencia, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición al público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.2 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.

Los recibos se encontrarán al cobro, en período voluntario, entre el 17 de junio y el 17 de agosto de 2020, pudiendo hacerse efectivos en cualquiera de las oficinas de las entidades de crédito colaboradoras que constan en los mismos y se establece como fecha de cargo en cuenta para los recibos domiciliados el día 05/08/2020.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que corresponda y en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

En Alguazas, a 1 de junio de 2020.—El Alcalde-Presidente, Blas Ángel Ruipérez Peñalver.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Cartagena

3126 Ordenanza reguladora de la Administración Electrónica en el Ayuntamiento de Cartagena.

Preámbulo

El impacto de las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, especialmente la primera, obliga a adaptar a las mismas las Ordenanzas y Reglamentos locales en materia de administración electrónica. Ésta se define en la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - El papel de la administración electrónica en el futuro de Europa (Texto pertinente a efectos del EEE) [SEC(2003) 1038] como "el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las Administraciones Públicas, combinado con cambios organizativos y nuevas aptitudes, con el fin de mejorar los servicios públicos y los procesos democráticos y reforzar el apoyo a las políticas públicas."

Por lo demás, a las mencionadas Leyes 39/2015 y 40/2015 deben sumarse las compiladas en el Código de Administración Electrónica que en mayor o menor medida afectan a las Entidades Locales, a saber:

1. Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica
2. Real Decreto 951/2015, de 23 de octubre, de modificación del Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica
3. Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica
4. Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, modificada para su adecuación al Reglamento eIDAS
5. Reglamento (UE) No 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por la que se deroga la Directiva 1999/93/CE, conocido como Reglamento eIDAS
6. Orden HFP/633/2017, de 28 de junio, por la que se aprueban los modelos de poderes inscribibles en el Registro Electrónico de Apoderamientos de la Administración General del Estado y en el registro electrónico de apoderamientos de las Entidades Locales y se establecen los sistemas de firma válidos para realizar los apoderamientos apud acta a través de medios electrónicos
7. Orden PRE/1838/2014, de 8 de octubre, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 19 de septiembre de 2014, por el que se aprueba Cl@ve, la plataforma común del Sector Público Administrativo Estatal para la identificación, autenticación y firma electrónica mediante el uso de claves concertadas

8. Resolución de 14 de diciembre de 2015, de la Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, por la que se establecen las prescripciones técnicas necesarias para el desarrollo y aplicación del sistema CI@ve

9. Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Catálogo de estándares

10. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Documento Electrónico

11. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Digitalización de Documentos

12. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Expediente Electrónico

13. Resolución de 27 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Política de Firma y Sello Electrónicos y de Certificados de la Administración

14. Resolución de 28 de junio de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Protocolos de intermediación de datos

15. Resolución de 28 de junio de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Relación de modelos de datos

16. Resolución de 28 de junio de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Política de gestión de documentos electrónicos

17. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de requisitos de conexión a la red de comunicaciones de las Administraciones Públicas españolas

18. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Procedimientos de copiado auténtico y conversión entre documentos electrónicos

19. Resolución de 19 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Modelo de Datos para el Intercambio de asientos entre las entidades registrales

20. Resolución de 19 de febrero de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Reutilización de recursos de la información

21. Resolución de 7 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de Informe del Estado de la Seguridad

22. Resolución de 13 de octubre de 2016, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de conformidad con el Esquema Nacional de Seguridad

23. Resolución de 27 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de Auditoría de la Seguridad de los Sistemas de Información

24. Resolución de 13 de abril de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba la Instrucción Técnica de Seguridad de Notificación de Incidentes de Seguridad

25. Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público

26. Resolución de 25 de junio de 2014, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se establecen las condiciones de uso de la plataforma FACe-Punto General de Entrada de Facturas Electrónicas de la Administración General del Estado

27. Resolución de 10 de octubre de 2014, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas y de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, por la que se establecen las condiciones técnicas normalizadas del punto general de entrada de facturas electrónicas

28. Orden HAP/492/2014, de 27 de marzo, por la que se regulan los requisitos funcionales y técnicos del registro contable de facturas de las entidades del ámbito de aplicación de la Ley 25/2013, de 27 de diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector Público

29. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

30. Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público

31. Ley 18/2015, de 9 de julio, por la que se modifica la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización de la información del sector público

32. Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público

33. Real Decreto 1494/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social, en lo no derogado por el Real Decreto 1112/2018

34. Decisión de ejecución (UE) 2018/1523 de la Comisión de 11 de octubre de 2018 por la que se establece un modelo de declaración de accesibilidad de conformidad con la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público

35. Decisión de ejecución (UE) 2018/2048 de la Comisión de 20 de diciembre de 2018 sobre la norma armonizada aplicable a los sitios web y a las aplicaciones para dispositivos móviles redactada en apoyo de la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo

36. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

37. Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos

y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

38. Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones

A ellas deben sumarse, en donde resulte pertinente, otras normas sectoriales transversales, como las relativas a contratación del sector público, propiedad industrial e intelectual, patrimonio, seguridad ciudadana, telecomunicaciones, o georreferenciación, entre otras.

Por su parte, el Ayuntamiento ha venido publicando distintas disposiciones, con las cuales debe mantener la coherencia la presente Ordenanza, a saber:

1. Política de Gestión de Documentos Electrónicos del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena

2. Reglamento de Evidencias Digitales del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena

3. Reglamento de Política de Seguridad de la Información en el Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena y normas y procedimientos de segundo y tercer nivel

4. Reglamento que regula la política de firma y sello electrónicos y de certificados del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena

Desde el punto de vista del ciudadano, se reconocen una serie de derechos de las personas, el más importante de los cuales es el de elegir el cauce a través del cual se relacionan con la Administración, cauce que obligatoriamente deberá ser el electrónico para el caso de las personas jurídicas y determinadas personas físicas. La simplificación administrativa, otro de los principios inspiradores de la reforma legal, se plasma fundamentalmente en la posibilidad de presentar una declaración responsable, además del derecho a no presentar ningún documento que se origine en cualquier Administración pública. Sin duda también supone una simplificación la generalización, en la medida de lo posible, del uso de los sistemas de identificación electrónica para las relaciones entre la Administración y los sujetos obligados, relegando la necesidad de firma a los supuestos estrictamente tasados por la Ley.

Desde el punto de vista de la Administración, ante todo debe implantar los mecanismos para hacer efectivos aquellos derechos. A nivel interno, el procedimiento debe ser íntegramente electrónico: el Registro es electrónico y único; el expediente, que se impulsará de oficio y por medios electrónicos, es un índice electrónico que se compone de documentos electrónicos (pruebas, informes, dictámenes, etc.), tramitados y firmados electrónicamente, así como de actuaciones, que sirven como antecedente y fundamento a la resolución administrativa; el archivo, filtrado por el Esquema Nacional de Seguridad, también será único y supondrá el almacenamiento por medios electrónicos, seguro y confidencial, de todos los documentos administrativos que se generen. Desde el punto de vista de la tramitación de dichos expedientes, la clave es la firma electrónica, debiendo estar todos los empleados públicos que tengan alguna responsabilidad en la tramitación del procedimiento en posesión de un certificado de firma, bien para firmar, stricto sensu, bien para tramitar o remitir información. Junto con la firma electrónica asociada directamente a la persona, destaca la generalización de la actuación administrativa automatizada, a través de sellos de entidad, de órgano y de tiempo, esencialmente.

En definitiva, la necesidad de adaptación a las nuevas leyes de procedimiento y régimen jurídico, así como a las ya enunciadas, vinculadas con el procedimiento electrónico -, justifican la necesidad de la aprobación de la presente Ordenanza.

En cuanto a su estructura, la Ordenanza se organiza en ocho Títulos, además de las disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales.

El Título I aborda una serie de disposiciones generales en las que se regula el objeto y ámbito de aplicación de la Ordenanza, y se desarrollan en el ámbito local una serie de principios que han de informar y coadyuvar a la adecuada implantación en el ámbito local del procedimiento administrativo electrónico. Finalmente, se regulan una serie de derechos y deberes de la ciudadanía.

El Título II "El procedimiento administrativo electrónico" tiene por objeto incorporar las claves en la tramitación del procedimiento partiendo de la simplificación administrativa, en sus diferentes vertientes, como eje sobre el que ha de girar el funcionamiento de la Administración pública. Especial incidencia adquieren en el mismo, los aspectos reguladores de la notificación electrónica, como una de las mayores garantías del procedimiento para los ciudadanos y el archivo electrónico, como uno de los principales retos a los que se enfrentan las Entidades Locales en la implantación de la administración electrónica, carente de una regulación propia en esta materia, por lo que la ordenación incluida en este Título pretende dar respuesta a esta carencia, ofreciendo solución a las singularidades propias de la Administración local.

El Título III tiene por objeto regular la Sede Electrónica en el ámbito local, desarrollando el procedimiento de creación de la misma, sus características y contenido mínimo, así como cuestiones relativas a la seguridad y responsabilidad de la Sede.

Por su parte, el Título IV regula la identificación y firma electrónica, tanto de los ciudadanos y empresas usuarios externos de los servicios electrónicos, como de los empleados públicos, así como otros certificados de la actuación administrativa automatizada. Desde el punto de vista técnico se trata del Título quizá más complejo de la norma, debiendo adaptarse en todo caso tanto a las mencionadas leyes de régimen jurídico y procedimiento administrativo, como al Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por el que se deroga la Directiva 1999/93/CE, conocido como "Reglamento eIDAS". En primer lugar, el Ayuntamiento debe hacer efectiva la obligación legal de que "la relación de sellos electrónicos utilizados por cada Administración pública, incluyendo las características de los certificados electrónicos y los prestadores que los expiden, deberá ser pública y accesible por medios electrónicos". Además, "cada Administración pública adoptará las medidas adecuadas para facilitar la verificación de sus sellos electrónicos", por lo que en este punto la Ordenanza se adhiere a lo que establezca el anexo de perfiles de certificados de la política de firma de la Administración General del Estado, en cuanto a la expedición de sus propios certificados de sello. Se mantiene, en todo caso, la necesidad de regular la publicidad de la relación de sellos, en especial para decir que se publiquen en la Sede Electrónica, de acuerdo con lo recogido en el Título correspondiente. Por otro lado, razones de operatividad nos llevan a regular que todo punto de acceso electrónico contendrá una Sede Electrónica. En este caso, dado que la Sede debe disponer de un certificado cualificado de autenticación de sitio web o medio

equivalente (ex. artículo 38.6 de la Ley 40/2015), resulta aceptable que esta información no deba ser autenticada de nuevo. En todo caso, la Administración tiene aquí una oportunidad de habilitar la firma electrónica manuscrita en tableta, también prevista para el ciudadano, y que sería necesaria para la firma de actas en inspecciones en movilidad, por ejemplo, así como otros sistemas de firma electrónica, bien entendido que el mencionado Real Decreto-ley 14/2019 viene a establecer una serie de requisitos, trasladados a la normativa pertinente, en lo que hace a la identidad digital, y que también deben quedar recogidos en la Ordenanza.

En cuanto a la firma de los interesados, se establece que los diferentes sistemas de identificación electrónica que se admitan deberán encontrarse alineados con lo establecido, para cada sistema de información, por el Esquema Nacional de Seguridad. Además, el auge de la figura del representante, invita a admitir de forma expresa sólo los certificados de persona física representante de persona jurídica o de entidad sin personalidad jurídica. Por lo que se refiere a los "sistemas de clave concertada y cualquier otro sistema que las Administraciones públicas consideren válido, en los términos y condiciones que se establezcan", se admite, previa la correspondiente adhesión, el uso de los sistemas de identificación incorporados a Cl@ve; y también, previo el correspondiente procedimiento, cualquier otro sistema de identificación, público o privado, que garantice el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad y del Reglamento eIDAS, en función del nivel de seguridad, siempre de conformidad con los requisitos del Real Decreto-ley 14/2019.

En todo caso, de acuerdo con el artículo 9.3 de la Ley 39/2015, se indica que la corporación admite todos los sistemas de identificación aceptados por la Administración General del Estado, si bien los mismos podrán emplearse en los trámites para los cuales resulten apropiados en atención a su nivel de seguridad, de acuerdo con lo establecido en el Esquema Nacional de Seguridad y, por remisión, en el Reglamento eIDAS. Por este motivo:

- a) El uso del sello electrónico implicará que la actuación se atribuye directamente a la persona jurídica, sin que exista representante.
- b) El uso del sello electrónico no se podrá sujetar a límites, dentro del conjunto de trámites para los que sea admitido.
- c) El uso del sello electrónico será alternativo al uso del sistema de firma electrónica de la persona física representante, pudiendo emplearse ambos sistemas, de forma indistinta, a elección del interesado.

Por lo que respecta a otros sistemas de identificación y firma, no hemos querido perder la oportunidad de prever el uso de la firma electrónica manuscrita capturada en tableta, que sería de uso en operaciones presenciales. No se trata de un sistema de firma electrónica avanzada, pero es igualmente útil de acuerdo con los principios de eficacia y servicio.

La conexión entre materias como el acceso, la accesibilidad, la reutilización de recursos de información, la protección de datos personales y, parcialmente, la transparencia, y la administración electrónica constituye una relación básica para garantizar la efectiva consecución de los objetivos de implantación de la interacción con la ciudadanía como una herramienta de mejora de la calidad democrática de las instituciones. Por ello el Título V se dedica a regular la interacción entre todas estas nociones a través del carácter instrumental de la administración electrónica.

El Título VI nace con la motivación de actualizar la regulación del funcionamiento del ya existente Registro Electrónico General de la Entidad Local así como el papel que juegan las oficinas de asistencia en materia de registro en su servicio y ayuda a la ciudadanía. Adicionalmente se regulará el cómputo de plazos en el registro y la aportación de documentos por parte de la ciudadanía al procedimiento administrativo bajo una perspectiva clara de eliminación de burocracia y reducción de cargas administrativas a la sociedad. Todo ello con independencia del posterior desarrollo de la Ordenanza que regule de manera específica el funcionamiento del Registro.

Incorpora la Ordenanza un Título VII dedicado a licitación electrónica. En este apartado destaca la obligatoriedad de la tramitación electrónica de dichos procedimientos – bien porque se refieren, casi siempre a personas jurídicas, bien porque se trata de procedimientos administrativos, al fin y al cabo -, y, en su caso, la de utilización de una plataforma de licitación que promueva los principios de concurrencia y transparencia en los contratos. A nivel procedimental, destaca asimismo la generalización del Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) y el impulso de la subasta electrónica.

El Título VIII, sobre organización y habilitación competencial, trata de dar respuesta a una serie de cuestiones organizativas muy prácticas derivadas de la implantación de la presente Ordenanza en particular, y de la administración electrónica en general. Destaca la potestad de la Junta de Gobierno Local para dictar normas derivadas de las Normas Técnicas de Interoperabilidad, de las Guías del Centro Criptológico Nacional, y de otras guías, recomendaciones y buenas prácticas, elaboradas por organizaciones autorizadas y de reconocido prestigio, excepción hecha del régimen de delegaciones que pueda acordarse.

Cierran la Ordenanza las disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales, en las que destaca el establecimiento del sistema de grabación y firma de la grabación para la generación de documentos audiovisuales, a modo y en calidad de acta – Acta audiovisual -. Además, el Ayuntamiento adoptará las medidas tendentes a adaptar su organización, funcionamiento y normativa a la tramitación por medios electrónicos, de acuerdo con los principios de economía, eficacia y eficiencia, sin superar los plazos legalmente establecidos.

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto.

1. La presente Ordenanza tiene como objeto el desarrollo del procedimiento administrativo común para la gestión administrativa del Ayuntamiento de Cartagena y cuya tramitación se realizará, en todo caso, por medios electrónicos, en aplicación de las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; y todas aquéllas que regulen el funcionamiento electrónico de las Administraciones Públicas.

2. A tal efecto, esta Ordenanza regula las condiciones y los efectos jurídicos de la utilización de las tecnologías de la información en la actividad administrativa, en las relaciones entre el Ayuntamiento de Cartagena y el resto de entidades integrantes del sector público, así como en las relaciones con la ciudadanía a fin de garantizar sus derechos y, en especial, la regulación de las condiciones y los efectos jurídicos del uso de los medios electrónicos en la tramitación de los procedimientos administrativos, así como de las interacciones electrónicas entre el Ayuntamiento y la ciudadanía.

3. Asimismo, esta Ordenanza establece los principios reguladores de la incorporación de los trámites y de los procedimientos administrativos municipales a la tramitación por vía electrónica.

4. La presente Ordenanza se dicta al amparo de la potestad reglamentaria y de autoorganización municipal reconocida en el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y en virtud del artículo 70.bis 3 de la citada norma.

Artículo 2. Definiciones.

A los términos contenidos en esta Ordenanza le son de aplicación las definiciones autorizadas recogidas en la última edición del Diccionario de términos y conceptos de la Administración Electrónica, publicado por el Órgano en cada momento competente de la Administración General del Estado.

Artículo 3. Ámbito de aplicación subjetivo.

1. Esta Ordenanza será de aplicación a las siguientes entidades que, de aquí en adelante, serán denominadas conjuntamente como Entidad Local:

- a) Los órganos administrativos integrantes del Ayuntamiento de Cartagena.
- b) Los organismos públicos y entidades de derecho público vinculadas o dependientes de éste.
- c) Las sociedades mercantiles y otras entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de aquél, cuando ejerzan potestades administrativas y en aquellos contenidos de esta Ordenanza que específicamente se refieran a las mismas.

2. Asimismo, se aplicará a los adjudicatarios de contratos de gestión de servicios públicos municipales, cuando así lo dispongan los pliegos de licitación u otros documentos contractuales, en sus relaciones con el Ayuntamiento y con los usuarios y la ciudadanía, en el marco de la prestación de los servicios públicos correspondientes.

3. Esta Ordenanza será igualmente aplicable a la ciudadanía, entendiéndose por tal a quienes tengan capacidad de obrar ante las Administraciones públicas, cuando utilicen medios electrónicos en sus relaciones con el Ayuntamiento y con el resto de entidades referidas al apartado uno.

Conforme al artículo 3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, tienen capacidad de obrar ante las Administraciones públicas:

- a) Las personas físicas o jurídicas que ostenten capacidad de obrar con arreglo a las normas civiles.
- b) Los menores de edad para el ejercicio y defensa de aquellos de sus derechos e intereses cuya actuación esté permitida por el ordenamiento jurídico sin la asistencia de la persona que ejerza la patria potestad, tutela o curatela. Se exceptúa el supuesto de los menores incapacitados, cuando la extensión de la incapacitación afecte al ejercicio y defensa de los derechos o intereses de que se trate.
- c) Los grupos de afectados, las uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes o autónomos, en los casos en los que así lo declare expresamente una Ley.

Artículo 4. Ámbito de aplicación objetivo.

1. Esta Ordenanza se aplicará a las actuaciones en que participe el Ayuntamiento de Cartagena y, concretamente, a las siguientes:

a) Las relaciones con la ciudadanía que tengan carácter jurídico administrativo, así como las actuaciones encaminadas a un funcionamiento más eficiente de estas relaciones.

b) La consulta por parte de la ciudadanía de la información pública administrativa y de los datos administrativos que estén en poder de la Entidad Local.

c) La realización de los trámites y procedimientos administrativos, de conformidad con lo que prevé esta Ordenanza.

d) El tratamiento de la información obtenida por la Entidad Local en el ejercicio de sus potestades.

e) El régimen de acceso, accesibilidad a los medios digitales, reutilización de la información, y protección de datos previsto en el ordenamiento jurídico nacional y, en su caso, autonómico.

f) El régimen de interoperabilidad y seguridad de la información previsto en el ordenamiento jurídico nacional y, en su caso, autonómico.

2. Los principios generales contenidos en esta Ordenanza son aplicables, asimismo, a las comunicaciones de la ciudadanía no sometidas a las normas del procedimiento administrativo, y de manera especial la comunicación de avisos y de incidencias, la presentación de reclamaciones y quejas, la formulación de sugerencias, la realización de preguntas a los órganos locales y las peticiones y otras formas de participación, mientras no sean objeto de una regulación específica.

3. El Ayuntamiento garantizará el acceso de la ciudadanía a los servicios electrónicos a través de un sistema de varios canales que cuente, al menos, con los siguientes medios:

a) Oficinas de atención presencial que se determinen, las cuales pondrán a disposición de la ciudadanía de forma libre y gratuita los medios e instrumentos precisos para ejercer los derechos reconocidos en la presente Ordenanza, debiendo contar con asistencia y orientación sobre su utilización, bien a cargo del personal de las oficinas en que se ubiquen o bien por sistemas incorporados al propio medio o instrumento.

b) Puntos de Acceso General Electrónico a los distintos órganos del Ayuntamiento y sus entes vinculados o dependientes, disponibles para la ciudadanía a través de redes de comunicaciones.

c) Servicios de atención telefónica que, en la medida en que los criterios de seguridad y las posibilidades técnicas lo permitan, faciliten a la ciudadanía el acceso a las informaciones y servicios electrónicos a los que se refieren los apartados anteriores.

d) Siempre que resulte posible, herramientas de mensajería instantánea, chat, control remoto y cualquier otra que posibilite la asistencia al ciudadano en el uso de medios electrónicos, salvaguardando en cualquier caso las medidas de seguridad previstas en el Esquema Nacional de Seguridad.

El conjunto de estos canales deberá estar integrado en una Plataforma de Atención Multicanal, de tal modo que se eviten ineficiencias, duplicidades o falta de conocimiento por parte de un canal de lo que se gestiona por parte de otro.

Artículo 5. Principios generales.

1. El Ayuntamiento de Cartagena, y sus entes dependientes, deberán respetar en su organización, su actuación y sus relaciones con el resto de entidades del sector público y con la ciudadanía, los principios enumerados en el Artículo 3 de la Ley 40/2015, de 2 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Asimismo, a fin de reforzar, desarrollar y pormenorizar a nivel local la implantación del procedimiento administrativo electrónico, deberán actuar conforme a los principios que se enumeran en los artículos siguientes.

Artículo 6. Principios organizativos de la administración electrónica.

a. Principio de servicio a la ciudadanía.

Que obliga a impulsar el acceso electrónico a la información, los trámites y los procedimientos administrativos, para posibilitar la consecución más eficaz de los principios constitucionales de transparencia administrativa, proximidad y servicio a la ciudadanía.

b. Principio de simplificación administrativa.

Cuyo objetivo es alcanzar una simplificación e integración de los procesos, procedimientos y trámites administrativos, y de mejorar el servicio a la ciudadanía, aprovechando la eficiencia que comporta la utilización de técnicas de administración electrónica, en particular eliminando todos los trámites o las actuaciones que se consideren no relevantes y rediseñando los procesos y los procedimientos administrativos, de acuerdo con la normativa aplicable, utilizando al máximo las posibilidades derivadas de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

c. Principio de impulso de medios electrónicos.

Que obliga a impulsar decididamente el uso efectivo de los medios electrónicos en el conjunto de sus actividades y, en especial, en las relaciones con la ciudadanía, aplicando los medios personales y materiales pertinentes y las medidas necesarias para que sean efectivos, así como estableciendo mecanismos de concienciación y formación e incentivos para fomentar la utilización de los medios electrónicos entre la ciudadanía.

d. Principio de neutralidad tecnológica.

Que garantiza la realización de las actuaciones reguladas en esta Ordenanza, con independencia de los instrumentos tecnológicos utilizados, de manera que sean la misma evolución tecnológica y la adopción de las tecnologías dentro de la sociedad las que determinen la utilización de los medios tecnológicos que, en cada momento, sean más convenientes, evitando especialmente concertaciones con el sector privado que se alejen del interés general. Y de forma particular, la promoción del uso de software de código abierto en la administración electrónica.

e. Principio de interoperabilidad.

Que garantiza la adopción de los estándares de interoperabilidad y velarán, respetando criterios de seguridad, adecuación técnica y economía de medios, para que los sistemas de información utilizados sean compatibles y se reconozcan con los de la ciudadanía y los de otras Administraciones. La Junta de Gobierno Local aprobará cuantos proyectos de normas - basadas en Normas Técnicas de Interoperabilidad y otras guías recomendaciones y buenas prácticas - sean precisas para el buen desarrollo de la misma, siempre de acuerdo con el Real

Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la administración electrónica. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento la aprobación definitiva de tales normas.

f. Principio de confidencialidad, seguridad y protección de datos.

Que garantiza la protección de la confidencialidad y seguridad de los datos de la ciudadanía, de conformidad con los términos definidos en la normativa sobre protección de datos y en las otras normas relativas a la protección de la confidencialidad de los datos. Serán objeto de especial protección los datos personales de los ciudadanos contenidos en la información que usen en común los diferentes órganos y servicios de la Entidad Local. La Junta de Gobierno Local aprobará cuantos proyectos de Normas Técnicas de seguridad – basadas en Guías del Centro Criptológico Nacional, y otras guías recomendaciones y buenas prácticas - sean precisas para el buen desarrollo de la misma, de acuerdo con el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la administración electrónica, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Corresponde al Pleno del Ayuntamiento la aprobación definitiva de tales normas.

g. Principio de transparencia.

Que obliga a facilitar la máxima difusión, publicidad y transparencia, por canales electrónicos, de la información que conste en sus archivos y de las actuaciones administrativas, de conformidad con la legislación sobre transparencia del sector público, sobre protección de datos y el resto del ordenamiento jurídico, así como con los principios establecidos en la presente Ordenanza.

h. Principio de reutilización de la información.

Que permite el uso de información que obra en poder de la Entidad Local por personas físicas y jurídicas, con fines comerciales o no comerciales, siempre que dicho uso no constituya una actividad administrativa pública.

i. Principio de accesibilidad universal.

Entendiendo por tal el conjunto de principios y técnicas que se deben respetar al diseñar, construir, mantener y actualizar los portales de internet y las aplicaciones para dispositivos móviles para garantizar la igualdad y la no discriminación en el acceso de las personas usuarias, en particular de las personas con diversidad funcional y de las personas mayores.

j. Principios de eficacia, eficiencia y economía.

Estos principios presidirán la implantación de los medios electrónicos que, en particular, se realizará según los siguientes criterios:

- El impacto y la utilización por parte de la ciudadanía de los servicios municipales afectados.
- Los colectivos de población a los que se dirige.
- Las mejoras alcanzables para la prestación del servicio.
- La integración de los sistemas de relación con la ciudadanía con el resto de la organización municipal y con sus sistemas de información.

- El nivel de esfuerzo técnico, organizativo y económico requerido.
- La madurez y disponibilidad de las tecnologías.
- k. Principio de cooperación.

Cuyo objetivo es mejorar el servicio a la ciudadanía y la eficiencia en la gestión, estableciendo convenios, acuerdos y contratos con los colegios profesionales, asociaciones y otras entidades, para facilitar la relación de sus asociados y clientes con la Administración municipal.

I. Principio de participación.

Que obliga a promover el uso de los medios electrónicos en el ejercicio de los derechos de participación, en especial el derecho de petición, los derechos de audiencia e información pública, la iniciativa ciudadana, las consultas y la presentación de quejas, reclamaciones y sugerencias, así como el debate público y la expresión de ideas y opiniones, a través de diferentes tipos de instrumentos propios de los medios electrónicos, respetando en cualquier caso los principios de buena fe y de utilización responsable.

Artículo 7. Principios de difusión de la información administrativa electrónica.

a. Principio de accesibilidad y usabilidad.

Que garantiza:

- El uso de sistemas sencillos que permitan obtener información de interés ciudadano, de manera rápida y segura y comprensible.
- El uso de criterios unificados en la investigación y visualización de la información que permitan una mejor difusión informativa, siguiendo la normativa vigente y los criterios y los estándares internacionales y europeos de accesibilidad y tratamiento documental.
- La comprensión de los actos y documentos administrativos utilizando, en la medida de lo posible, un lenguaje fácil y culturalmente accesible de modo que dichos documentos queden intelectualmente al alcance de la mayoría de personas.
- La puesta a disposición de los ciudadanos con diversidad funcional o con dificultades especiales los medios necesarios para que puedan acceder a la información administrativa a través de medios electrónicos, siguiendo la normativa vigente, así como los criterios y estándares a los que obligue en cada momento dicha normativa.

b. Principio de exactitud de la información que publique la Entidad Local.

Que garantiza, en el acceso a la información de forma electrónica, la obtención de documentos con el contenido idéntico, veraz, exacto y fiel al equivalente en soporte papel o en el soporte en que se haya emitido el documento original. La disponibilidad de la información en forma electrónica no debe impedir o dificultar la atención personalizada en las oficinas públicas o por otros medios tradicionales.

c. Principio de actualización.

Que garantiza la actualización de la información administrativa que sea accesible por canales electrónicos. En las publicaciones electrónicas constarán las fechas de actualización.

d. Principio de garantía de protección de datos de carácter personal.

Que obliga a aprovechar la tecnología disponible en cada momento para garantizar los derechos inherentes a la protección de los datos personales, garantizando las medidas de seguridad que impidan cualquiera trazabilidad personal no amparada por los requisitos fijados en la normativa sobre protección de datos.

e. Principio de consulta abierta de los recursos de información de acceso universal y abierto.

Que garantiza:

- El acceso a la información administrativa que, de conformidad con la legislación vigente, sea de acceso general, sin exigir ningún tipo de identificación previa.

- La gratuidad de la información que, de acuerdo con la legislación vigente, sea considerada información pública y general, sin perjuicio de lo previsto en las ordenanzas fiscales.

Artículo 8. Principios de acceso electrónico de la ciudadanía al procedimiento administrativo.**a. Principio de legalidad.**

Que asegura el mantenimiento de la integridad de las garantías jurídicas de la ciudadanía establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas y demás normativa asociada.

b. Principio de no discriminación por razón del uso de medios electrónicos.

Que impide que el uso de los medios electrónicos comporte discriminación o perjuicio para quien los use en sus relaciones con la Entidad Local.

c. Principio de trazabilidad de los procedimientos y documentos administrativos.

Que obliga a llevar a cabo las acciones necesarias para establecer sistemas y procedimientos adecuados y comprensibles de trazabilidad, que permitan a la ciudadanía conocer en todo momento, y a través de medios electrónicos, las informaciones relativas al estado de la tramitación y el historial de los procedimientos y documentos administrativos, sin perjuicio de la aplicación de los medios técnicos necesarios para garantizar la intimidad y la protección de los datos personales de las personas afectadas.

d. Principio de intermodalidad de medios.

Conforme al cual y en los términos previstos en esta Ordenanza y sus normas de desarrollo, un procedimiento iniciado por un medio podrá continuarse por otro diferente, siempre y cuando se asegure la integridad y seguridad jurídica del conjunto del procedimiento.

Los trámites y los procedimientos accesibles por vía electrónica podrán llevarse a cabo por los canales y medios electrónicos que determine la Entidad Local.

e. Principio de proporcionalidad.

Que garantiza:

- Que sólo se exigirán las garantías y medidas de seguridad adecuadas a la naturaleza y circunstancias de los diferentes trámites y actuaciones.

- Que únicamente se requerirán a la ciudadanía los datos que sean estrictamente necesarios en consideración a la finalidad para la que se soliciten.

Artículo 9. Principios de promoción de la cooperación interadministrativa en materia de administración electrónica.

a. Principio de cooperación y de colaboración interadministrativas.

Cuyo objetivo es mejorar el servicio a la ciudadanía y la eficiencia en la gestión de los recursos públicos, promoviendo la firma de convenios y acuerdos con el resto de las Administraciones públicas a fin de desarrollar las previsiones incluidas en esta Ordenanza, en particular, y entre otros, los que tengan por objeto la fijación de estándares técnicos y el establecimiento de mecanismos para intercambiar y compartir información, datos, procesos y aplicaciones, siempre de manera interoperable.

Además, para dar cumplimiento a este principio, la Entidad Local:

- Pondrá a disposición de la comunidad, y en particular de las Entidades Locales y del resto de las Administraciones públicas, sus aplicaciones de administración electrónica.

- Publicará los acuerdos y los convenios que haya firmado con otras Administraciones públicas.

b. Principios de acceso y disponibilidad limitada.

Que implica el deber de facilitar el acceso de las restantes Administraciones públicas a los datos de los interesados de los que disponga la Entidad Local y que estén en soporte electrónico, especificando las condiciones, los protocolos y los criterios funcionales o técnicos necesarios para acceder a los datos mencionados con las máximas garantías de seguridad e integridad.

La disponibilidad de los datos mencionados en el apartado anterior se limitará estrictamente a los que las Administraciones públicas requieran, en el ejercicio de sus funciones, para la tramitación y la resolución de los procedimientos que sean de su competencia.

Artículo 10. Derechos de la ciudadanía.

En el marco de esta Ordenanza, se reconoce a la ciudadanía los derechos enunciados en el artículo 13 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y demás derechos reconocidos en otras normas y, en especial, los siguientes:

a. Derecho a relacionarse con el Ayuntamiento a través de medios electrónicos.

b. Derecho a exigir del Ayuntamiento que se dirija a través de estos medios y obtener documentos a través de formatos electrónicos.

c. Derecho a gozar de contenidos electrónicos de calidad, accesibles, transparentes y comprensibles.

d. Derecho a acceder a la información administrativa, registros y archivos a través de medios electrónicos.

e. Derecho a participar en los procesos de toma de decisiones y en la mejora de la gestión municipal a través de medios electrónicos y de recibir respuesta a las peticiones y consultas formuladas.

f. Derecho a disponer de formación y soporte en la utilización de la administración electrónica.

g. Derecho a acceder y utilizar la administración electrónica con independencia de las herramientas tecnológicas utilizadas.

h. Derecho a la confidencialidad y protección de sus datos personales y el resto de los derechos que le concede la normativa de protección de datos, en especial el derecho a que la información personal entregada no pueda ser destinada a ninguna otra finalidad.

i. Derecho a la privacidad y seguridad de sus comunicaciones con la Entidad Local y de las comunicaciones que pueda hacer la Entidad Local en que consten los datos del ciudadano.

j. Derecho a la conservación en formato electrónico por parte de la Entidad Local de los documentos electrónicos que formen parte de un expediente.

Artículo 11. Deberes de la ciudadanía.

1. En el marco de la utilización de los medios electrónicos en la actividad administrativa y en sus relaciones con el Ayuntamiento de Cartagena, y para garantizar el buen funcionamiento y gestión de la información, comunicaciones, procesos y aplicaciones de la administración electrónica, la actuación de la ciudadanía estará presidida por los deberes establecidos en la legislación básica estatal y legislación autonómica aplicable y, en especial, por los siguientes:

a. Deber de utilizar los servicios y procedimientos de la administración electrónica de buena fe y evitando el abuso.

b. Deber de facilitar al Ayuntamiento información veraz, completa y adecuada a los fines para los que sea requerida.

c. Deber de identificarse en las relaciones administrativas por medios electrónicos con el Ayuntamiento, cuando aquéllas así lo requieran conforme a la normativa vigente.

d. Deber de custodiar aquellos elementos identificativos personales e intransferibles utilizados en las relaciones administrativas por medios electrónicos con el Ayuntamiento.

e. Deber de respetar el derecho a la privacidad, confidencialidad y seguridad y el resto de los derechos en materia de protección de datos.

2. Además, las personas jurídicas y las otras personas y entidades referidas en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, tendrán el deber de relacionarse con el Ayuntamiento por medios electrónicos.

TÍTULO II. EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ELECTRÓNICO

Capítulo I. La tramitación de los procedimientos administrativos electrónicos

Artículo 12. Compromiso con el principio de eficiencia administrativa: análisis, simplificación y mejora previa.

1. En aplicación del principio de eficiencia de una buena regulación, el Ayuntamiento de Cartagena realizará un proceso de innovación sobre su actividad administrativa con el objetivo de generar valor público y que contendrá los siguientes vectores: análisis de valor, generación de ideas, rediseño, optimización, simplificación, apertura y eliminación de cargas administrativas.

2. El proceso de innovación mencionado se realizará sobre los siguientes ámbitos administrativos y de organización:

- a. En el ámbito procedimental
- b. En el ámbito reglamentario
- c. En el ámbito organizativo

Artículo 13. La innovación y la simplificación en el ámbito procedimental.

1. El Ayuntamiento de Cartagena reducirá las cargas a la ciudadanía eliminando como necesarios para la iniciación de sus procedimientos administrativos los siguientes datos y documentos salvo que, con carácter excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario:

a. La copia del Documento Nacional de Identidad o documento identificativo equivalente.

b. Cualquier certificado o documento acreditativo del cumplimiento de unos requisitos que deba ser emitido por la propia Entidad Local.

c. Cualquier dato o documento que haya sido previamente elaborado o emitido por la propia Entidad Local.

d. Cualquier dato o documento que haya sido elaborado o emitido por cualquier otra Administración pública y cuya obtención esté disponible a través de las plataformas de intermediación de datos del sector público.

e. Cualquier dato o documento que no sea exigido por la normativa reguladora aplicable.

f. Datos o documentos que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración pública, siempre que ésta los ponga a disposición a través de plataformas de intermediación y el interesado indique en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó esos datos o documentos. En este supuesto se presume la autorización para la consulta salvo que conste su oposición expresa a la reutilización o una ley especial exija su consentimiento expreso.

g. Cualquier documento o copia del mismo que aporte una información necesaria pero que pueda ser incorporada como datos o metadatos a la solicitud del interesado.

Con el mismo objetivo de reducción de cargas a la ciudadanía:

a. Reducirá la frecuencia en las obligaciones de solicitud e iniciación de procedimientos administrativos.

b. Dará preferencia al uso de declaraciones responsables y comunicaciones previas, así como a las renovaciones automáticas de autorizaciones y licencias previamente otorgadas.

c. Procurará la mejora continua e innovación para la reducción de plazos y tiempos de respuesta previstos en las normas.

2. El Ayuntamiento revisará y analizará periódicamente y de acuerdo con el apartado anterior el conjunto de procedimientos administrativos que puedan verse afectados ante la aparición de nuevos servicios en las plataformas de intermediación de datos del sector público que permitan mayores reducciones de carga. En cualquier caso, los interesados podrán dejar de aportar documentos exigidos que puedan obtenerse por la Entidad Local a través de las plataformas de intermediación transcurrido el plazo de un mes desde que estén operativos los mencionados servicios intermediados.

3. El Ayuntamiento analizará la viabilidad y optará por la tramitación simplificada del procedimiento administrativo común allí donde sea posible,

manteniendo actualizada en su Sede Electrónica la relación de aquellos procedimientos administrativos a los que se aplicará este modelo de tramitación simplificada, sin menoscabo del derecho del interesado a su oposición expresa y preferencia por la tramitación ordinaria.

Artículo 14. De la innovación y simplificación en el ámbito organizativo.

El Ayuntamiento de Cartagena aplicará los principios de innovación y simplificación en el ámbito organizativo que coadyuvan a la eficiencia y orientación a la ciudadanía, dando preferencia a criterios e innovaciones como:

a. Un régimen de delegaciones entre los órganos de gobierno orientado a la eficiencia en los procesos de toma de decisiones, evitando las delegaciones en órganos colegiados de aquellos asuntos cuya decisión puede adoptarse por un órgano unipersonal.

b. La constitución de oficinas de atención a la ciudadanía con un alto nivel de servicio que puedan incluir las respuestas inmediatas y la tramitación proactiva en el mismo momento de la atención.

c. Los modelos organizativos basados en procesos y transversalidad que incentiven la creatividad y el talento en sus equipos de trabajo.

d. La eliminación de registros auxiliares o departamentales sustituyéndolos por la trazabilidad que proporcionan las pistas de auditoría, logs o bitácoras de las aplicaciones y sistemas de información de la gestión administrativa.

e. El uso de técnicas de análisis del valor añadido sobre los flujos de actividades administrativas para identificar, potenciar y optimizar aquellas unidades organizativas que añaden valor a la ciudadanía o a la Entidad Local en su búsqueda de eficacia y eficiencia pública y para eliminar el resto de unidades superfluas desde la perspectiva de dicho análisis.

Artículo 15. De las especialidades de la tramitación simplificada del procedimiento administrativo común.

1. El Ayuntamiento de Cartagena podrá acordar, de oficio o a solicitud del interesado, recurrir a la tramitación simplificada del procedimiento administrativo común cuando razones de interés público o la falta de complejidad del procedimiento así lo aconsejen, debiendo publicar en la correspondiente Sede Electrónica la indicación de qué procedimientos se tramitarán por esta vía, sin perjuicio de que a efectos de ofrecer la máxima información y facilitar el acceso también sea accesible dicha información desde el Portal de Transparencia.

Se entenderá que el procedimiento carece de complejidad cuando:

- a) no participen en su instrucción más de dos unidades administrativas o
- b) tenga una duración máxima de tres meses para su resolución.

2. En cualquier momento del procedimiento anterior a su resolución, el órgano competente para su tramitación podrá acordar continuar con arreglo a la tramitación ordinaria siempre y cuando queden suficientemente acreditados en el expediente los motivos que aconsejan dicha decisión y no exista oposición del interesado en el supuesto de haber solicitado éste la tramitación de la vía simplificada.

3. Cuando el Ayuntamiento acuerde de oficio la tramitación simplificada del procedimiento deberá notificarlo a los interesados. Si alguno de ellos, en el plazo de cinco días siguientes a la recepción de la notificación, manifestara su oposición expresa, aquél deberá seguir la tramitación ordinaria.

4. Los interesados podrán solicitar la tramitación simplificada del procedimiento. Si el órgano competente para la tramitación aprecia que no concurre alguna de las razones previstas en el apartado 1, podrá desestimar dicha solicitud, en el plazo de cinco días desde su presentación, sin que exista posibilidad de recurso por parte del interesado. Transcurrido el mencionado plazo de cinco días se entenderá desestimada la solicitud.

5. Salvo que reste menos para su tramitación ordinaria, los procedimientos administrativos tramitados de manera simplificada deberán ser resueltos en treinta días, a contar desde el siguiente al que se notifique al interesado el acuerdo de tramitación simplificada del procedimiento, y constarán únicamente de los siguientes trámites:

- a) Inicio del procedimiento de oficio o a solicitud del interesado.
- b) Subsanación de la solicitud presentada, en su caso.
- c) Alegaciones formuladas al inicio del procedimiento durante el plazo de cinco días.
- d) Trámite de audiencia, únicamente cuando la resolución vaya a ser desfavorable para el interesado.
- e) Informes preceptivos según la normativa específica aplicable a cada caso.
- f) Resolución.

6. En el caso que un procedimiento exigiera la realización de un trámite no previsto en el apartado anterior, el procedimiento se tramitará de manera ordinaria, salvo que aquel trámite pudiera ser evacuado en un plazo máximo de cinco días, en cuyo caso podrá continuarse la tramitación simplificada.

Capítulo II. La notificación de los procedimientos administrativos electrónicos

Artículo 16. Órgano competente para la notificación.

1. El órgano competente para la práctica de la notificación es la Oficina de Gobierno Municipal, que delegará tal competencia en los órganos unipersonales o colegiados oportunos, así como en los Jefes de Servicio que estime pertinentes.

2. Las resoluciones y actos administrativos serán notificados a los interesados cuyos derechos e intereses sean afectados por aquéllos preferentemente de forma automatizada, mediante el sistema electrónico de puesta a disposición y empleando el sistema de sello o firma electrónicos de que disponga.

Artículo 17. Plazo para la notificación.

1. Toda notificación deberá ser cursada dentro del plazo de diez días a partir de la fecha en que el acto haya sido dictado, y deberá contener el texto íntegro de la resolución, con indicación de si pone fin o no a la vía administrativa, la expresión de los recursos que procedan, en su caso, en vía administrativa y judicial, el órgano ante el que hubieran de presentarse y el plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

2. El retraso en la notificación derivado de la designación realizada por el interesado según lo dispuesto en el apartado anterior se considerará dilación no imputable a la Administración, en los términos establecidos en la normativa aplicable.

3. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 18. Protección de datos y otros límites aplicables a la notificación.

1. El Ayuntamiento de Cartagena deberá adoptar las medidas necesarias para la protección de los datos personales que consten en las resoluciones y actos administrativos, cuando éstos tengan por destinatarios a más de un interesado, así como aplicar, en su caso, otros límites previstos en la legislación de transparencia y protección de datos.

2. Dichas medidas podrán incluir, entre otras, la transcripción para la certificación parcial de acuerdos y resoluciones, en su caso generada automáticamente mediante el uso de metadatos, o el uso de anejos excluidos de certificación y posterior notificación. De manera preferente y siempre que sea posible deben utilizarse técnicas de anonimización de datos, que han de garantizar que ésta es irreversible y que los datos no se pueden combinar con los de otras fuentes externas, para identificar a los afectados. Los procedimientos para la extracción o anonimización de datos a efectos de protección de los mismos serán aquellos codificados en la última versión publicada de las Orientaciones y garantías en los procedimientos de anonimización de datos personales de la Agencia Española de Protección de Datos.

3. En todo caso, se deberá indicar la circunstancia de existir limitaciones de acceso a dichos datos, en los términos previstos por la legislación de transparencia y de protección de datos.

Artículo 19. Dispositivo electrónico y dirección de correo electrónico de aviso para la notificación.

1. El interesado o su representante deberá designar un dispositivo electrónico, una dirección de correo electrónico, o ambos medios, para recibir avisos relativos a la práctica de notificaciones, con independencia de la forma de practicar las mismas. El Ayuntamiento de Cartagena como dispositivo electrónico válido para hacer efectivo el aviso regulado en el presente artículo la plataforma de Dirección Electrónica Habilitada de la Administración General del Estado, así como la propia que pueda desarrollar el Ayuntamiento.

2. Para ello, el interesado o su representante deberá identificarse, empleando el sistema admitido al efecto por la Entidad Local, y cumplimentar los datos correspondientes. Tal sistema es la solicitud de alta, existente en la Sede Electrónica del Ayuntamiento, en la Carpeta del Ciudadano, o el registro y el uso de certificado digital en la Dirección Electrónica Habilitada de la Administración General del Estado.

3. El interesado o su representante será el único responsable de mantener dicha información actualizada, existiendo el perjuicio, de no hacerlo así, de no poder recibir las notificaciones en plazo, quedando la Administración municipal exenta de tal responsabilidad.

Artículo 20. Expedición y práctica electrónica de la notificación.

1. La notificación siempre será creada en forma escrita y soporte electrónico original, incorporando los metadatos y otros contenidos previstos en la legislación de procedimiento administrativo común, y se llevará a cabo conforme a lo previsto en los siguientes apartados.

2. Se admiten como formas válidas de notificación electrónica la Dirección Electrónica Habilitada y la notificación por comparecencia en la Sede Electrónica de la Entidad Local.

3. La notificación se pondrá, en todo caso, a disposición del interesado o de su representante en la Sede Electrónica de la Entidad Local, debiendo remitirse aviso al dispositivo electrónico, a la dirección de correo electrónico, o a ambos, que haya sido designada por el interesado o su representante. Este aviso se producirá de manera automatizada y la falta de práctica del mismo no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida.

4. Para que la comparecencia electrónica permita la práctica de la notificación, el sistema empleado deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Deberá quedar acreditación de la identificación de la persona que accede a la notificación, de acuerdo con lo que disponga la Entidad Local en los términos previstos en esta Ordenanza.

b) Deberá informarse de forma claramente identificable de que el acceso del interesado al contenido tendrá el carácter de notificación a los efectos legales oportunos.

c) Deberá quedar constancia del acceso del interesado o de su representante al contenido de la notificación, con indicación de la fecha y la hora en que se produce.

5. Adicionalmente, cuando así lo haya solicitado voluntariamente el interesado o su representante, o los mismos se encuentren legal o reglamentariamente obligados a recibir las notificaciones por medios electrónicos, la Entidad Local podrá también poner dicha notificación a disposición del interesado o su representante en una dirección electrónica habilitada única, en las condiciones previstas en el Título III, Capítulo II, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 21. Práctica de la notificación en soporte papel.

1. El Ayuntamiento de Cartagena deberá proceder a la práctica de la notificación en soporte papel en los casos previstos en la legislación de procedimiento administrativo común, pudiendo para ello usar los mecanismos establecidos en la legislación de servicios postales, realizar la entrega empleando para ello a un empleado público a su servicio o por comparecencia del interesado o de su representante en las oficinas de asistencia en materia de registro que determine el Ayuntamiento de Cartagena.

2. En este caso, se deberá proceder a la creación automatizada de una copia auténtica en papel de la notificación puesta a disposición en la Sede Electrónica, empleando para ello el código seguro de verificación del órgano notificante, o el general de la Entidad Local.

a) La notificación mediante servicio postal se realizará conforme queda establecido en el presente artículo y podrá llevarse a cabo cuando para asegurar la eficacia de la actuación administrativa resulte necesario practicar la notificación por entrega directa de un empleado público de la Administración notificante. En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 4.1.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Ello con las siguientes precisiones, encaminadas a garantizar la seguridad jurídica del administrado:

a) Serán admisibles las notificaciones por parte de la Administración municipal en los supuestos previstos en el artículo 41 de la mencionada Ley 39/2015, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal.

b) La forma en la práctica de las notificaciones en papel será la dispuesta en el artículo 42 de la Ley 39/2015.

c) Los empleados autorizados a realizar notificaciones son, por plaza, los pertenecientes a la Policía Local, y, por puesto, sólo los que así declare el Servicio de Recursos Humanos que tienen carácter de autoridad, como los inspectores.

3. De la notificación en papel mediante comparecencia personal o entrega por empleado público deberá generarse una constancia escrita, en soporte digital, de la recepción de la notificación por parte del interesado o de su representante, que se incorporará en forma de copia electrónica auténtica al expediente. De conformidad con la normativa vigente, dicha constancia podrá ser firmada haciendo uso de firma biométrica sobre tableta u otro dispositivo móvil que permita conservar los ficheros de firma.

Los ficheros derivados de la firma electrónica manuscrita estarán vinculados a aquellos ficheros firmados a los que hacen referencia y se conservarán durante tanto tiempo como sean necesarios estos últimos en repositorio que cumpla las condiciones establecidas en el Esquema Nacional de Seguridad, gestionándose en las mismas condiciones de seguridad, inalterabilidad, integridad, fiabilidad, confidencialidad y usabilidad que éstos. La puesta a disposición de estos ficheros de firma, junto a los ficheros firmados, se realizará a requerimiento de los Tribunales o como medio de prueba ante otras autoridades, en supuesto de litigio o conflicto de intereses. No se destruirán los ficheros de firma ni los ficheros de firma, salvo que una norma de valoración informada preceptivamente por el Órgano competente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia así lo permita, y se apruebe en el Pleno del Ayuntamiento, publicándose posteriormente tal aprobación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

4. Todas las notificaciones que se practiquen en papel deberán ser puestas a disposición del interesado en la Sede Electrónica de la Entidad Local, para que pueda acceder al contenido de las mismas de forma voluntaria. De dicha puesta a disposición electrónica se informará al interesado en la notificación en soporte papel, ofreciéndole la posibilidad de ser notificado electrónicamente en lo sucesivo.

Artículo 22. Publicación de anuncios de notificación infructuosa.

1. Cuando no haya sido posible practicar la notificación en los términos establecidos en los artículos anteriores, la notificación se hará mediante la publicación en el Tablón de Edictos Municipal, así como, si procede, mediante anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

A estos efectos, se podrán publicar anuncios individuales o de comparecencia para ser notificado, en forma agregada.

2. Cuando el Ayuntamiento de Cartagena reciba anuncios de notificación en tablón remitidos por otras Administraciones públicas, dicha publicación se limitará al Tablón de Edictos Electrónico del Excmo. Ayuntamiento de Cartagena.

Capítulo III. El Archivo Electrónico

Artículo 23. Archivo electrónico de documentos.

1. La constancia de documentos y actuaciones en todo archivo electrónico se deberá realizar de forma que se facilite el cumplimiento de las obligaciones de transparencia, debiendo permitir ofrecer información puntual, ágil y actualizada a la ciudadanía, con respeto a la normativa sobre protección de datos.

2. Todos los documentos utilizados en las actuaciones administrativas se almacenarán por medios electrónicos, salvo cuando ello no sea posible y así se acredite de forma justificada.

Se almacenarán en su soporte original los documentos en soporte físico que no sea posible incorporar al expediente electrónico mediante copia electrónica auténtica, en los términos legalmente previstos.

3. En todo caso, el Ayuntamiento de Cartagena podrá disponer el archivo de los documentos electrónicos que precise y considere adecuado para su mejor constancia y gestión, de acuerdo con lo que disponga el Reglamento de política de gestión de documentos electrónicos y el Reglamento de Régimen Interno del Archivo Municipal y de Gestión de Documentos del Ayuntamiento.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, el Ayuntamiento deberá disponer, en todo caso, de un archivo electrónico único con los documentos electrónicos correspondientes a procedimientos finalizados, en los términos establecidos en la normativa reguladora aplicable.

5. Siempre que resulte posible, el Archivo Municipal digitalizará, de acuerdo con normas técnicas nacionales e internacionales y buenas prácticas reconocidas, los expedientes y documentos en papel correspondientes a procedimientos finalizados.

Artículo 24. Formatos y soportes para la conservación.

1. Los documentos electrónicos que contengan actos administrativos que afecten a derechos o intereses de los particulares deberán conservarse en soportes de esta naturaleza, ya sea en el mismo formato a partir del que se originó el documento o en otro cualquiera que asegure la identidad e integridad de la información necesaria para reproducirlo.

2. Los documentos electrónicos correspondientes a procedimientos finalizados deberán conservarse en un formato que permita garantizar la autenticidad, integridad y conservación del documento, así como su consulta con independencia del tiempo transcurrido desde su emisión, pudiendo para ello procederse al cambio de su formato original al formato de conservación, mediante la producción de la correspondiente copia electrónica auténtica.

3. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, los documentos electrónicos se deberán conservar preferentemente en su formato original, incluyendo su firma electrónica y metadatos, mientras persista su valor probatorio o la previsión de una oleada de cambio tecnológico aconseje la conversión de formatos. El técnico municipal con funciones atribuidas en administración electrónica habrá de informar de oficio y con carácter no vinculante acerca de tales oleadas de cambio tecnológico a la Alcaldía o el órgano que tenga las competencias delegadas.

4. El Ayuntamiento de Cartagena arbitrará los procedimientos necesarios para el traslado íntegro y auténtico de los datos a otros formatos y soportes que garanticen el acceso desde diferentes aplicaciones, cuando resulte necesario.

Artículo 25. Garantías y medidas de seguridad del archivo electrónico.

1. Los medios o soportes en que se almacenen documentos deberán contar con medidas de seguridad, de acuerdo con lo previsto en el Esquema Nacional de Seguridad, que garanticen la integridad, autenticidad, confidencialidad, calidad, protección y conservación de los documentos almacenados.

2. En particular, el archivo electrónico asegurará la identificación de los usuarios y el control de accesos, el cumplimiento de las garantías previstas en la legislación de protección de datos, así como la recuperación y conservación a largo plazo de los documentos electrónicos producidos por las Administraciones públicas que así lo requieran, de acuerdo con las especificaciones sobre el ciclo de vida de los servicios y sistemas utilizados.

3. Las medidas de seguridad aplicables al archivo electrónico serán aquellas prescritas por el Esquema Nacional de Seguridad y su normativa de desarrollo.

Artículo 26. Sujeción a la normativa reguladora de la gestión de los archivos.

1. El establecimiento del archivo electrónico único de documentos electrónicos correspondientes a procedimientos finalizados, resultará compatible con los diversos sistemas y redes de archivos en los términos previstos en la legislación vigente, y respetará el reparto de responsabilidades sobre la custodia o traspaso correspondiente.

2. Asimismo, el archivo electrónico único resultará compatible con la continuidad del archivo histórico, de acuerdo con la normativa estatal y autonómica correspondiente.

3. La eliminación de documentos electrónicos deberá ser autorizada de acuerdo a lo dispuesto en la normativa aplicable. En cualquier caso, los procesos de borrado y destrucción estarán a lo previsto en el Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 27. Acceso a los archivos electrónicos.

1. El acceso de la ciudadanía a los archivos electrónicos se regirá por lo establecido en la legislación de patrimonio histórico, transparencia y protección de datos, estatal y autonómica.

2. El acceso de las restantes Administraciones públicas a los documentos y archivos electrónicos regulados en la presente Ordenanza, cuando el solicitante ejercite su derecho a no aportar documentos ya aportados anteriormente a la Entidad Local, se realizará con plena sujeción a los límites previstos en la legislación reguladora del derecho de acceso a la información pública, y siempre que la documentación no haya sido eliminada conforme a lo previsto en la normativa reguladora.

TÍTULO III. LA SEDE ELECTRÓNICA

Artículo 28. Sede Electrónica.

1. La Sede Electrónica es la dirección electrónica, disponible para la ciudadanía a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a esta Entidad Local o, en su caso, a un ente dependiente de la misma.

La Sede Electrónica será única para todos los órganos de este Ayuntamiento, pudiendo incluir en la misma, a sus entidades y organismos públicos, así como las sociedades locales de capital íntegramente público y las mixtas de él dependientes con participación mayoritaria del Ayuntamiento.

2. La Sede Electrónica está sujeta a los principios de transparencia, publicidad, responsabilidad, calidad, seguridad, disponibilidad, accesibilidad, neutralidad e interoperabilidad.

Artículo 29. Información contenida en la Sede Electrónica.

1. La información mínima contenida en la Sede Electrónica se identificará mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, e incluirá al menos:

a) Ámbito de aplicación de la Sede, que será como mínimo el Ayuntamiento de Cartagena, pudiendo incluir, asimismo, a sus entes, organismos y sociedades dependientes.

b) Identificación de la dirección electrónica de referencia de la Sede.

c) Identificación de su titular, así como del órgano u órganos encargados de la gestión y administración de la Sede Electrónica y de los servicios puestos a disposición de los ciudadanos en la misma.

d) Identificación de los canales de acceso a los servicios disponibles en la Sede, con expresión, en su caso, de los teléfonos y oficinas a través de los cuales también puede accederse a los mismos.

e) Medios disponibles para la formulación de sugerencias y quejas.

f) Cualquier otra circunstancia que se considere conveniente para la correcta identificación de la sede y su fiabilidad.

2. Podrán existir una o varias sedes electrónicas derivadas – o subsedes - de la Sede Electrónica principal. Las sedes electrónicas derivadas deberán resultar accesibles desde la dirección electrónica de la Sede principal, sin perjuicio de que sea posible el acceso electrónico directo.

Las sedes electrónicas derivadas deberán cumplir los mismos requisitos que la Sede Electrónica principal.

3. También se podrán crear sedes compartidas mediante convenio de colaboración con otras Administraciones públicas, debiéndose publicar en este caso, en el Boletín Oficial correspondiente en atención al ámbito territorial de los firmantes. Los convenios de colaboración podrán asimismo determinar la incorporación a una sede preexistente.

Artículo 30. Características de la Sede Electrónica.

1. Se realizarán a través de la Sede Electrónica todas las actuaciones, procedimientos y servicios que requieran la identificación de la Entidad Local, de otras Administraciones públicas o de la ciudadanía por medios electrónicos. Asimismo, se podrán realizar aquellas actuaciones, procedimientos y servicios que así se decida por el órgano competente por razones de eficacia y calidad en la prestación de servicios, incluyendo aquellos servicios prestados por contratistas y concesionarios, en los términos establecidos en los correspondientes documentos contractuales.

2. Se garantiza la integridad, veracidad y actualización de la información y los servicios a los que pueda accederse a través de la misma.

3. La publicación en la Sede Electrónica de informaciones, servicios y transacciones respetará los principios de accesibilidad y uso de acuerdo con las normas establecidas al respecto, estándares abiertos y, en su caso, aquellos otros que sean de uso generalizado por los ciudadanos.

4. La Sede Electrónica dispondrá de sistemas que permitan el establecimiento de comunicaciones seguras.

5. La Sede Electrónica utilizará, para identificarse y garantizar una comunicación segura con la misma, certificados reconocidos o cualificados de autenticación de sitio web o medio equivalente.

6. Los servicios en la Sede Electrónica estarán operativos las 24 horas del día, todos los días del año. Cuando por razones técnicas se prevea que la Sede Electrónica o algunos de sus servicios puedan no estar operativos deberá anunciarse a los usuarios con la máxima antelación que sea posible, indicando los medios de consulta alternativos que estén disponibles.

7. La Sede Electrónica del Ayuntamiento de Cartagena se rige por la fecha y hora oficiales en España.

Artículo 31. Condiciones de identificación de la Sede Electrónica y seguridad de sus comunicaciones.

1. Las direcciones electrónicas del Ayuntamiento de Cartagena y de los organismos públicos vinculados o dependientes del mismo que tengan la condición de sedes electrónicas deberán hacerlo constar de forma visible e inequívoca.

2. La Sede Electrónica tendrá accesible su instrumento de creación, en este caso la vigente Ordenanza de Administración Electrónica, publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010. Las modificaciones de la Sede Electrónica serán aprobadas por Junta de Gobierno Local previo informe de técnico competente en materia de administración electrónica.

3. Los sistemas de información que soporten la Sede Electrónica deberán garantizar la confidencialidad, disponibilidad e integridad de las informaciones que manejan, de conformidad con el Esquema Nacional de Interoperabilidad y el Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 32. Contenido de la Sede Electrónica.

1. La Sede Electrónica dispondrá del siguiente contenido mínimo:

a) Identificación de la Sede, especificando la dirección electrónica de referencia.

b) Identificación del órgano u órganos titulares y de los responsables de su gestión y administración.

c) Ámbito subjetivo de la Sede y, en su caso, de las subsedes derivadas.

d) Relación de los servicios disponibles en la Sede Electrónica.

e) Información necesaria para la correcta utilización de la Sede incluyendo el mapa de la Sede Electrónica o información equivalente, con especificación de la estructura de navegación y las distintas secciones disponibles, así como aviso legal, aviso de accesibilidad y aviso de privacidad.

f) Servicios de asesoramiento electrónico y telefónico al usuario para la correcta utilización de la Sede.

g) Sistema de verificación de los certificados de la Sede, que estará accesible de forma directa y gratuita.

h) Relación de sistemas de firma electrónica que sean admitidos o utilizados en la Sede.

i) Información relacionada con la protección de datos de carácter personal, incluyendo un enlace con la Sede Electrónica de la Agencia Española de Protección de Datos.

j) Registro de actividades de tratamiento relacionadas con la protección de datos de carácter personal, con independencia de su publicación separada o mediante enlace con el Portal de Transparencia.

k) Listado actualizado de los códigos de identificación vigentes de órganos, centros o unidades administrativas de la Entidad Local y sus entes dependientes.

l) Relación actualizada de oficinas en las que se prestará asistencia para la presentación electrónica de documentos, con directorio geográfico que permita al interesado identificar la oficina de asistencia en materia de registros más próxima a su domicilio.

m) Indicación de la fecha y hora oficial.

2. La Sede Electrónica tendrá a disposición de la ciudadanía:

a) Punto de Acceso General electrónico del Ayuntamiento de Cartagena y sus entidades y organismos vinculados o dependientes.

b) Relación de los medios presenciales, telefónicos, electrónicos u otros que los ciudadanos pueden utilizar en el ejercicio de su derecho a comunicarse con el Ayuntamiento.

c) Enlace para la formulación de sugerencias y quejas ante los órganos que en cada caso resulten competentes.

d) Modelos de solicitudes.

e) Referencia a la publicación de la vigente Ordenanza de Administración Electrónica en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010, fecha de creación del Registro Electrónico General.

f) Relación actualizada de trámites que pueden iniciarse en el Registro Electrónico General.

g) Relación de días que se consideran inhábiles a efectos de cómputo de plazos en los registros electrónicos.

h) Identificación de incidencias técnicas que determinen ampliación de plazos.

i) Acceso a la publicación de boletines y diarios oficiales.

j) Servicio de notificaciones electrónicas.

k) Sistemas de identificación y firma de los interesados.

l) Relación de los sellos electrónicos de los órganos u organismos públicos incluidos en la sede electrónica, especificando las características de los certificados electrónicos y los prestadores que los expiden, así como las medidas para su verificación.

m) Relación de códigos seguros de verificación utilizados por la Entidad Local y sus entes dependientes, permitiendo la comprobación de la autenticidad e integridad de los documentos así generados o autenticados.

n) Servicio de apoderamiento "apud acta" efectuado por comparecencia electrónica.

o) Registro electrónico de apoderamientos.

p) Registro de funcionarios habilitados para la asistencia a los interesados en el uso de medios electrónicos y para la expedición de copias auténticas.

q) Enlace al Portal de Transparencia de la Entidad Local y sus entes dependientes.

r) Perfil de contratante.

s) Carta de servicios electrónicos, en su caso.

t) Otros contenidos, informaciones o servicios que legal o reglamentariamente sean exigibles.

u) Otros contenidos, informaciones o servicios que se añadan por el órgano titular responsable de la Sede.

3. No será necesario recoger en las subsedes la información y los servicios a que se refieren los apartados anteriores cuando ya figuren en la Sede de la que aquéllas derivan.

Artículo 33. Reglas especiales de responsabilidad.

1. La creación de la Sede Electrónica conllevará la responsabilidad del titular respecto de la integridad, veracidad y actualización de la información y los servicios a los que pueda accederse a través de la misma. El titular de la Sede Electrónica que contenga un enlace o vínculo a otra cuya responsabilidad corresponda a distinto órgano o Administración pública no será responsable de la integridad, veracidad ni actualización de esta última.

La Sede establecerá los medios necesarios para que la ciudadanía conozca si la información o servicio al que accede corresponde a la propia Sede o a un punto de acceso que no tiene el carácter de sede o a un tercero.

2. Los órganos u organismos públicos titulares de la Sede Electrónica, responderán, en todo caso, por sus contenidos propios y solidariamente por los contenidos comunes.

3. El técnico municipal con funciones atribuidas en administración electrónica será responsable de velar por la conformidad legal, reglamentaria y técnica de la Sede Electrónica y, en su caso, de las subsedes.

TÍTULO IV. IDENTIFICACIÓN Y FIRMA ELECTRÓNICA

Capítulo I. Identificación y firma electrónica de los interesados

Artículo 34. Reglas generales relativas a la identificación electrónica.

1. Los interesados podrán identificarse electrónicamente ante esta Entidad Local empleando cualquier sistema que cuente con un registro previo como usuario que permita garantizar su identidad de forma suficiente en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la administración electrónica, así como por el Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones.

2. A estos efectos, serán admitidos los sistemas de identificación electrónica aceptados por la Administración General del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.2 y 9.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, en las mismas condiciones previstas en el párrafo anterior.

3. El uso de cualquier sistema de identificación electrónica deberá ser gratuito para la Entidad Local, y cumplir las normas de interoperabilidad nacionales y de la Unión Europea.

4. El Ayuntamiento podrá expedir y gestionar su propio sistema de claves concertadas, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en el que se regularán los términos y condiciones para su uso, debiendo dar cumplimiento, en

función del nivel de seguridad que garantice, a lo establecido en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica y en el Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1502 de la Comisión, de 8 de septiembre de 2015, sobre la fijación de especificaciones y procedimientos técnicos mínimos para los niveles de seguridad de medios de identificación electrónica con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior. De igual modo, estará a lo prescrito en el mencionado Real Decreto-ley 14/2019.

5. El Ayuntamiento deberá dar publicidad en su Sede Electrónica a los sistemas de identificación electrónica admitidos.

Artículo 35. Reglas generales relativas a la firma o sello electrónico.

1. Cuando resulte legalmente exigible, los interesados podrán firmar electrónicamente empleando cualquier medio de identificación electrónica, así como cualquier medio previsto en la legislación de servicios de confianza, siempre que el mismo permita acreditar electrónicamente la autenticidad de su voluntad y consentimiento de forma suficiente en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. El uso de cualquier sistema de confianza deberá ser gratuito para la Entidad Local, y cumplir las normas de interoperabilidad nacionales y de la Unión Europea.

3. Cuando, en aplicación de las normas contenidas en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, la Entidad Local deba exigir al interesado el uso del eDNI, de una firma o sello electrónico avanzado, una firma o sello electrónico avanzado basado en certificado cualificado, o de una firma o sello electrónico cualificado, no se podrá emplear otro sistema de identificación electrónica para esta función.

4. En este caso, de tratarse de una actuación transfronteriza, se admitirá a los interesados establecidos en los restantes Estados miembro de la Unión Europea el uso de un sistema de firma o sello electrónico avanzado, de firma o sello electrónico avanzado basado en certificado cualificado, o de firma o sello electrónico cualificado, exclusivamente en los formatos definidos en la Decisión de Ejecución (UE) 2015/1506 de la Comisión, de 8 de septiembre de 2015, por la que se establecen las especificaciones relativas a los formatos de las firmas electrónicas avanzadas y los sellos avanzados que deben reconocer los organismos del sector público de conformidad con los artículos 27, apartado 5, y 37, apartado 5, del Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior.

Los formatos anteriormente indicados también podrán ser empleados, en todo caso, por los interesados establecidos en España.

En cualquier caso, el Ayuntamiento procurará la integración con las plataformas de identificación y autenticación de la Unión Europea, de tal modo

que sea posible para el interesado interactuar con aquél haciendo uso de cualquier instrumento, procedente de prestadores de servicios de confianza, admitido en el Espacio Económico Europeo.

5. La Entidad Local no exigirá, en ningún caso, el uso de un sistema de firma o sello electrónico con un nivel de garantía superior a la firma o sello electrónico cualificado.

6. Cuando se emplee un sistema de identificación, para firmar, que no permita acreditar la integridad e inalterabilidad del documento, la Entidad Local deberá establecer, en su Reglamento de política de firma y sellos electrónicos y de certificados de la administración, los mecanismos técnicos que garanticen estos aspectos.

7. El Ayuntamiento de Cartagena dará publicidad en su Sede Electrónica a los sistemas de firma electrónica admitidos para cada una de las actuaciones.

Artículo 36. Sistemas de identificación y firma electrónica de las personas físicas.

1. Las personas físicas podrán emplear, para identificarse y firmar electrónicamente, el sistema de claves concertadas Cl@ve, de la Administración General del Estado, en todas sus modalidades de uso.

El uso de estos sistemas de identificación y firma se regirá por lo que disponga el órgano titular de su expedición y gestión.

2. Las personas físicas también podrán emplear sistemas de identificación y de firma electrónica avanzada basados en certificado electrónico cualificado, o de firma electrónica cualificada, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por la que se deroga la Directiva 1999/93/CE, expedidos por prestadores cualificados.

3. El Ayuntamiento de Cartagena admitirá, adicionalmente, los sistemas basados en certificados electrónicos cualificados expedidos a personas físicas representantes de personas jurídicas o entidades sin personalidad jurídica, cuando los mismos sean conformes con lo establecido en el Anexo II de la Política de firma electrónica y certificados de la Administración General del Estado, aprobada de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica.

En este caso, la representación quedará plenamente acreditada, a los efectos legales oportunos.

4. El Ayuntamiento podrá establecer mecanismos de firma electrónica manuscrita para su uso, en relaciones presenciales, por las personas físicas.

Dichos mecanismos deberán garantizar, en todo caso, la confidencialidad de los datos de representación de la firma, así como la no reutilización de los mismos por parte de la Entidad Local o de terceras personas, y la conservación, integridad e inalterabilidad de los datos firmados.

Los supuestos y condiciones de uso, gestión y conservación de la firma electrónica manuscrita serán regulados por el Ayuntamiento en el instrumento normativo pertinente.

Artículo 37. Sistemas de identificación y firma electrónica de las personas jurídicas y entidades sin personalidad jurídica.

1. Las personas jurídicas y las entidades sin personalidad jurídica podrán emplear sistemas de identificación y de sello electrónico avanzado basados en certificado electrónico cualificado, o de sello electrónico cualificado, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por la que se deroga la Directiva 1999/93/CE, expedidos por prestadores cualificados.

2. La admisión del sello electrónico se sujeta a las siguientes condiciones:

a) El uso del sello electrónico implica que la actuación se atribuirá directamente a la persona jurídica o entidad sin personalidad jurídica, sin que deba acreditarse la representación.

b) El sello electrónico no se podrá sujeta a límites, dentro del conjunto de trámites para los que sea admitido.

c) El uso del sello electrónico será alternativo al uso del sistema de firma electrónica del representante, pudiendo emplearse ambos sistemas, de forma indistinta, a elección del interesado.

2. El uso del sello electrónico sólo podrá ser admitido en aquellas actuaciones donde sea suficiente la garantía de la corrección del origen de los datos y de la integridad de los datos. De manera específica, en los documentos o datos de transmisión y constancia, no así en los de decisión y juicio, de conformidad con la tipología codificada en la última versión admitida de la Norma Técnica de Interoperabilidad de Documento Electrónico.

Capítulo II. Identificación y firma electrónica de la entidad local

Artículo 38. Sistemas de identificación y firma electrónica automatizada de la Entidad Local.

1. El Ayuntamiento de Cartagena se podrá identificar y firmar electrónicamente de forma automatizada empleando sistemas de sello electrónico avanzado basados en certificado electrónico cualificado, o de sello electrónico cualificado, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por la que se deroga la Directiva 1999/93/CE, expedidos por prestadores cualificados, en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. Los certificados cualificados de sello electrónico de esta Entidad Local deberán ser expedidos preferentemente a los órganos de la misma, para el ejercicio por éstos de sus competencias legalmente establecidas, sin perjuicio de la posibilidad de que la Entidad Local también disponga de un certificado cualificado de sello electrónico a su nombre.

Los certificados cualificados de sello electrónico expedidos a órganos administrativos incluirán, en todo caso, los datos de identificación personal de los titulares de dichos órganos, con excepción del número del Documento Nacional

de Identidad o equivalente, cuyo uso junto a los datos de identificación personal queda prohibido.

3. El Ayuntamiento deberá dar publicidad, en su Sede Electrónica, a los certificados cualificados de sello electrónico de que disponga en cada momento.

4. El Ayuntamiento también podrá emplear, para firmar de forma automatizada, sistemas de código seguro de verificación, expedido preferentemente a los órganos de la Entidad Local, para el ejercicio por éstos de sus competencias legalmente establecidas, sin perjuicio de la posibilidad de que la Entidad Local también disponga de un sistema de código seguro de verificación a su nombre.

El sistema de código seguro de verificación general de la Entidad Local se podrá emplear para garantizar la autenticidad de las copias en soporte papel de documentos electrónicos.

En todo caso, el código seguro de verificación deberá ofrecer las garantías técnicas suficientes en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

5. Para ser válidos, los códigos seguros de verificación que sustituyan si procede a los vigentes, serán aprobados previamente por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, debiendo ofrecer las siguientes garantías mínimas:

a) El carácter único y aleatorio de cada código generado para cada documento, así como su vinculación con su emisor.

b) Una seguridad criptográfica equivalente a un sistema de sello electrónico avanzado basado en certificado cualificado.

c) El acceso al documento autenticado mediante el código, a través de la Sede Electrónica – y, en su caso, fichero electrónico que lo contenga – durante todo el plazo en que dicho documento deba producir efectos legales. Dicho acceso será inmediato y gratuito para las personas.

d) Una descripción detallada del mecanismo (algoritmos, reglas, etc.) de generación de los códigos únicos.

Respecto a los vigentes códigos seguros de verificación, habrá de publicarse en el Boletín Oficial de la Región de Murcia el acuerdo de Junta de Gobierno Local de 2 de diciembre de 2016, por el que se aprueban aquéllos.

Si procede, el instrumento de creación de posteriores códigos seguros de verificación deberá ser publicado en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

6. Se entenderá identificada la Entidad Local respecto de la información que se publique como propia en su portal de internet u otro punto de acceso, siempre que el mismo tenga la consideración legal de Sede Electrónica.

La publicación de información fuera de la Sede Electrónica requerirá la autenticación de la misma por parte de la Entidad Local empleando cualquiera de los sistemas de identificación y firma previstos en este Capítulo.

Artículo 39. Sistemas de identificación y firma electrónica del personal al servicio de la Entidad Local.

1. Las personas titulares o miembros de los órganos del Ayuntamiento de Cartagena, así como el personal a su servicio, podrán emplear sistemas de identificación y de firma electrónica avanzada basados en certificado electrónico

cualificado, o de firma electrónica cualificada, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior y por la que se deroga la Directiva 1999/93/CE, expedidos por prestadores cualificados, en atención al nivel de seguridad exigido para la actuación de que se trate, en los términos establecidos por la legislación aplicable y, en particular, el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. Estos certificados deberán ser facilitados por la Entidad Local a las personas a su servicio, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, en el Reglamento que regula la política de firma y sello electrónicos y de certificados del Excelentísimo Ayuntamiento de Cartagena, el uso voluntario de certificados cualificados estrictamente personales de los que dispongan dichas personas.

Los certificados podrán incluir informaciones adicionales para la identificación del órgano, unidad o cargo o puesto de trabajo de la persona, de forma proporcionada y respetando los límites establecidos por la legislación de transparencia y protección de datos personales.

3. Se podrán facilitar certificados cualificados de firma electrónica con seudónimo en aquellos casos en que resulten aplicables límites a la identificación de las personas firmantes de documentos, derivados de la legislación vigente. El seudónimo se instrumentará mediante el empleo de número de identificación profesional o equivalente. Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local se identificará que colectivos de empleados públicos pueden hacer uso de firma con seudónimo.

Los órganos judiciales y otros órganos habilitados para ello por una norma con rango de Ley podrán solicitar que se les revele la identidad de los firmantes con certificado cualificado con seudónimo, en los casos previstos en la legislación sobre Protección de Datos Personales.

4. El Ayuntamiento podrá expedir y gestionar su propio sistema de claves concertadas para sus empleados públicos, mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en el que se regularán los términos y condiciones para su uso, debiendo dar cumplimiento, en función del nivel de seguridad que garantice, a lo establecido en el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica y en el Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1502 de la Comisión, de 8 de septiembre de 2015, sobre la fijación de especificaciones y procedimientos técnicos mínimos para los niveles de seguridad de medios de identificación electrónica con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3, del Reglamento (UE) nº 910/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la identificación electrónica y los servicios de confianza para las transacciones electrónicas en el mercado interior. Todo ello con sujeción a los requisitos establecidos en el Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del sector público y telecomunicaciones.

Asimismo, la Entidad Local podrá adherirse a sistemas de identificación y firma basados en claves concertadas ofrecidos por otras Administraciones públicas, siempre que su nivel de seguridad resulte suficiente y conforme con la normativa indicada en el párrafo anterior.

5. El Ayuntamiento podrá establecer mecanismos de firma electrónica manuscrita para su uso, en relaciones presenciales, por las personas a su servicio o por los interesados.

Dichos mecanismos deberán garantizar, en todo caso, la confidencialidad de los datos de representación de la firma, así como la no reutilización de los mismos por parte de la Entidad Local o de terceros, y la integridad e inalterabilidad de los datos firmados.

Artículo 40. Normas comunes a los artículos anteriores.

1. Los certificados cualificados de sello y de firma electrónica de que se dote la Entidad Local serán conformes al Anexo II de la Política de firma electrónica y certificados de la Administración General del Estado, aprobada de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 del Real Decreto 4/2010, de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad en el ámbito de la Administración Electrónica.

2. El Ayuntamiento de Cartagena fomentará la adopción de sistemas de firma o sello electrónico basados en certificados mediante gestión centralizada de los dispositivos y datos de creación de firma o sello.

3. Con el fin de favorecer la interoperabilidad y posibilitar la verificación automática de la firma electrónica de los documentos electrónicos autenticados con sistemas que no se basan en certificados cualificados, el Ayuntamiento podrá superponer su propio sello electrónico avanzado basado en certificado electrónico cualificado en esos documentos, para posteriormente remitirlos o ponerlos a disposición de otros órganos, organismos públicos, entidades de Derecho Público o Administraciones públicas.

4. El Ayuntamiento identificará en el instrumento normativo pertinente aquellas actuaciones susceptibles de uso de sello de órgano, así como las paralelas actuaciones administrativas automatizadas autorizadas en el funcionamiento de la Administración municipal.

TÍTULO V. EL ACCESO, LA ACCESIBILIDAD, LA PROTECCIÓN DE DATOS Y LA REUTILIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL USO DE MEDIOS ELECTRÓNICOS

Capítulo I. El acceso y la publicidad activa a través de medios electrónicos

Artículo 41. Alcance de las obligaciones de acceso y publicidad activa por medios electrónicos.

1. Las obligaciones de acceso y publicidad activa del Ayuntamiento de Cartagena deberán ejercerse por vía electrónica, con excepción de aquellos casos en los que resulte materialmente imposible y así se acredite, preferentemente a través de su Sede Electrónica y su Portal de Transparencia, como canal que garantiza la integridad, veracidad y actualización de la información publicada.

2. En consonancia con la implantación definitiva de la administración electrónica, el Ayuntamiento facilitará la máxima difusión y publicidad por medios electrónicos de la información que conste en sus archivos y de las actuaciones administrativas, de conformidad con el resto del ordenamiento jurídico, y con las buenas prácticas reconocidas.

3. El Ayuntamiento publicará por iniciativa propia y a través de canales electrónicos aquella información que, en atención a sus peculiares características, potencie la transparencia, permita una mayor rendición de cuentas y favorezca

el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, así como aquella que ofrezca mayor utilidad para el conjunto de la sociedad y para el impulso y desarrollo de la actividad económica, particularmente mediante la reutilización de información pública.

Artículo 42. Relaciones entre el procedimiento administrativo electrónico y los valores añadidos de la información.

1. La implantación del procedimiento administrativo electrónico deberá garantizar la generación de información en formatos abiertos y disponibles para su publicidad, su accesibilidad y, en particular, su reutilización para la aportación de valor público. A tal fin el Reglamento de política de gestión de documentos electrónicos del Ayuntamiento debe garantizar la eficiencia del modelo de gestión en todo el ciclo de vida del documento electrónico.

En particular, dicha estrategia deberá:

a) Establecer los sistemas y mecanismos que garanticen el mayor grado de automatismo en el volcado de información a la Sede Electrónica o al Portal de Transparencia, procurando la máxima actualización de la misma.

b) Evitar la introducción de nuevos trámites y mayor complejidad en la tramitación administrativa como consecuencia del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de transparencia.

c) Indicar en la publicación la unidad responsable de la información y la fecha de la última actualización.

d) Integrar los sistemas de atención al ciudadano con el resto de la organización y con los sistemas de información municipales y las plataformas de atención multicanal.

2. La aplicación del principio de simplificación procedimental deberá servir para facilitar el acceso a la información relativa a la publicidad activa en los términos anteriormente referidos.

Artículo 43. Calidad y accesibilidad de la información.

1. La información administrativa y de interés general estará disponible en la Sede Electrónica las 24 horas del día los 365 días del año, con calidad, garantizando la compresión de su contenido, siguiendo los criterios definidos en el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público. La publicidad de la información garantizará el uso de sistemas sencillos que permitan obtener información de interés ciudadano, de manera rápida, segura y comprensible.

2. La información que se incluya en la Sede Electrónica o en cualquier otro portal de internet titularidad del Ayuntamiento deberá ser veraz, de fácil acceso, no discriminatoria, clara, sencilla y concisa, así como articularse a través de mensajes y lenguajes entendibles por la ciudadanía, utilizando especialmente vídeos, gráficos, fotos, dibujos y cualquier otro medio de composición de la página o del soporte documental que pueda ayudar a comprender mejor a la ciudadanía el alcance de la información proporcionada.

3. Las representaciones gráficas de la publicidad activa por medios electrónicos serán el medio de acceso y publicidad activa preferente en aquellas materias o datos de notable complejidad. Esta preferencia será de aplicación, en particular, en relación con la información de carácter económico-financiero, así como en toda aquella que tenga por objeto el uso de recursos públicos, la priorización de políticas públicas, la satisfacción ciudadana por los servicios

públicos o cualquiera otra que pueda mostrarse estadísticamente o a través de porcentajes.

4. El Ayuntamiento de Cartagena pondrá a disposición de los ciudadanos con algún tipo de diversidad funcional y las personas mayores los medios necesarios para acceder a la información de la Sede Electrónica.

5. Se garantizará un uso no sexista e inclusivo de todo tipo de lenguaje en la información que la Entidad Local produzca directamente o a través de terceras personas o entidades.

6. El Ayuntamiento designa como Unidad responsable de accesibilidad, en los términos y con las funciones previstas en el mencionado Real Decreto 1112/2018, aquella dependiente del Delegado de Protección de Datos de aquél.

7. Todos los contenidos publicados por los Servicios en los portales de internet municipales habrán de ser remitidos previamente al Delegado de Protección de Datos, que informará de manera no vinculante acerca de la oportunidad de la publicación de los mismos.

8. Tanto la Sede Electrónica como todos los portales de internet del Ayuntamiento habrán de cumplir con las directrices emanadas de la Decisión de Ejecución (UE) 2018/1523 de la Comisión, de 11 de octubre de 2018, por la que se establece un modelo de declaración de accesibilidad de conformidad con la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público o normas que en su caso la actualicen.

9. Tanto la Sede Electrónica como todos los portales de internet del Ayuntamiento habrán de cumplir con las directrices emanadas de la Decisión de Ejecución (UE) 2018/2048 de la Comisión, de 20 de diciembre de 2018, sobre la norma armonizada aplicable a los sitios web y a las aplicaciones para dispositivos móviles redactada en apoyo de la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo o normas que en su caso la actualicen.

10. En la Sede Electrónica del Ayuntamiento se habilitarán formularios específicos para la presentación de sugerencias, quejas y reclamaciones relativas a accesibilidad web, de conformidad con lo dispuesto en el mencionado Real Decreto 1112/2018.

Artículo 44. La utilización de canales no electrónicos.

1. La disponibilidad de la información en formato electrónico por parte de la ciudadanía no debe sustituir, en ningún caso, la atención personalizada que presta el Ayuntamiento de Cartagena de forma presencial en sus dependencias o a través de otros canales como el telefónico, la mensajería instantánea o cualquier otro que pueda facilitar el acceso a la información a través de plataformas multicanal.

2. Para garantizar el principio de accesibilidad universal, el Ayuntamiento deberá asimismo facilitar el acceso y difundir la información por otros medios, al objeto de que pueda ser conocida por aquel segmento de la población que no tenga acceso a medios electrónicos, y especialmente por aquellos colectivos o personas que no dispongan de recursos, medios o conocimientos para navegar por internet. A todas estas personas y colectivos les procurará las herramientas para que puedan acceder a la misma información y ejercer los mismos derechos que cualquier persona o colectivo.

Artículo 45. Límites al acceso y a la publicidad activa electrónica.

1. Los límites legales al ejercicio del derecho de acceso a la información y la resolución de los conflictos en materia de protección de datos, en los términos establecidos en la normativa vigente, resultarán de aplicación a las obligaciones legales de acceso y publicidad activa y demás información que sea objeto de difusión a través de medios electrónicos por el Ayuntamiento de Cartagena.

2. Para garantizar el principio de igualdad y la máxima transparencia en la difusión de la información por medios electrónicos, el Ayuntamiento aprobará los criterios de ponderación en el procedimiento de resolución de los eventuales conflictos que pudieran producirse, previo informe preceptivo no vinculante del Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento, y sin perjuicio del valor informativo de cuantos informes y otras evaluaciones haya evacuado el mismo con anterioridad.

Artículo 46. Apertura de datos.

1. El Ayuntamiento de Cartagena fomentará la reutilización de la información pública, conforme a la legislación básica en materia de reutilización de la información del sector público, con el objetivo de que la ciudadanía pueda hacer uso de los datos de libre disposición que obren en poder de aquél.

2. En el marco de desarrollo de la administración electrónica, el Ayuntamiento adoptará las medidas necesarias para una efectiva apertura de los datos públicos que obren en su poder de forma reutilizable, con pleno respeto a las restricciones de privacidad, seguridad o propiedad intelectual. Se entiende por apertura de datos la puesta a disposición de datos en formato digital, accesible vía web, estandarizado y abierto, siguiendo una estructura clara y explícita que permita su comprensión y reutilización, tanto por la ciudadanía como por agentes computacionales.

Los datos reutilizables se pondrán a disposición de la ciudadanía y otros agentes computacionales siguiendo las reglas, estructuras y lenguajes aprobados en la Resolución de 19 de febrero de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Reutilización de recursos de la información, o versión que la reemplace.

Artículo 47. Participación ciudadana en la publicidad activa por medios electrónicos.

En la Sede Electrónica del Ayuntamiento de Cartagena se habilitará un espacio para que la ciudadanía realice propuestas y sugerencias tanto en lo que se refiere a la información demandada como en lo que se refiere a la información puesta a su disposición y a los formatos, programas o lenguajes informáticos empleados.

Este espacio podrá también habilitar la participación en el desarrollo de las aplicaciones informáticas referentes a la apertura y reutilización de datos.

Artículo 48. Protección de los datos personales.

1. Los sujetos obligados al cumplimiento de lo establecido en este Capítulo promoverán la mayor difusión y acceso posibles a la información pública, sin menoscabo alguno del derecho a la protección de los datos personales.

2. En el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, serán de aplicación los límites derivados de la protección de datos de carácter personal regulados en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos

Personales y Garantía de los Derechos Digitales, así como en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Cuando la información contuviera datos especialmente protegidos queda prohibido su tratamiento, con las excepciones que prevé el Reglamento General de Protección de Datos.

Se entiende por datos especialmente protegidos, como mínimo, aquellos que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, y el tratamiento de datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o a la orientación sexual de una persona física.

Queda prohibida la publicidad de estos datos, ni siquiera previa disociación de los mismos. Un análisis de riesgos y una evaluación de impacto determinarán si estos datos pueden ser utilizados en el tratamiento automatizado para la elaboración de perfiles haciendo uso de tecnologías disruptivas.

3. En la resolución de las solicitudes de acceso a la información pública, sólo se podrá facilitar información que contenga datos especialmente protegidos si concurre alguna de las excepciones previstas en el artículo 9.2 del Reglamento General de Protección de Datos.

Si la información contiene datos meramente identificativos relacionados con la organización, funcionamiento o actividad pública del órgano, se concederá con carácter general el acceso, salvo que en el caso concreto prevalezca la protección de datos personales u otros derechos constitucionalmente protegidos.

Si la información no contiene datos especialmente protegidos, se podrá conceder el acceso, previa ponderación del interés público en la divulgación de la información y el derecho a la protección de datos de los afectados, aplicando para ello, entre otros, los criterios establecidos en el artículo 15.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, el Reglamento General de Protección de Datos y cualquier otro que adopten conjuntamente el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno y la Agencia Española de Protección de Datos. Tras esta ponderación, si se pretendiese facilitar información que contuviese datos personales, deberá llevarse a cabo previamente el trámite de alegaciones previsto en el artículo 19.3 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre.

4. En el supuesto de que se facilite la información de forma disociada, de modo que se impida la identificación de las personas afectadas, deben utilizarse técnicas y mecanismos que impidan la reconstrucción de los datos o su adición a datos extraídos de otra fuente.

5. Con carácter general en las resoluciones de acceso se informará de forma expresa al solicitante que la normativa de protección de datos personales será de aplicación al tratamiento posterior de los datos obtenidos a través del ejercicio del derecho de acceso.

6. Los órganos competentes en el ámbito de esta Ordenanza podrán dirigir consultas al Delegado de Protección de Datos de la Entidad Local sobre la aplicación de lo dispuesto en este artículo.

Artículo 49. Especialidades de la protección de datos.

1. En el cumplimiento de sus obligaciones en materia de protección de datos, y de manera recurrente y continuada, el Ayuntamiento adoptará las siguientes medidas:

a) Elaboración de un informe que contenga la información de protección de datos desglosada en capa básica y detallada para ser incluidas en los distintos formularios de recogida de datos que así lo requieran.

b) Revisión de todos los formularios impresos y web para su adecuación a los artículos 13 y 14 del Reglamento General de Protección de Datos.

c) Análisis previo, elaboración, revisión y completado del Registro de Actividades de Tratamiento para su adecuación al artículo 30 del Reglamento General de Protección de Datos. Dicho Registro de Actividades de Tratamiento se publicará en la Sede Electrónica y en el Portal de Transparencia.

d) Revisión y actualización de las cláusulas firmadas con prestadores de servicios y adecuación de las mismas a la normativa sobre protección de datos.

e) Elaboración y revisión periódica del análisis de riesgos.

f) Elaboración de un informe de necesidad acerca de la realización de Evaluaciones de Impacto de Protección de Datos y, en su caso, elaboración de las mismas.

g) Elaboración de cualquier otro protocolo o política que detalle los pasos a dar en los siguientes supuestos:

i. Cuando un interesado ejerza los derechos reconocidos en el Reglamento General de Protección de Datos en sus artículos 15 a 22;

ii. Cuando tenga lugar una violación de seguridad relativa a la protección de datos;

iii. Cuando un prestador de servicios se presente a una licitación;

iv. Ante la contratación de personal laboral o estatutario en relación a sus deberes y obligaciones desde la perspectiva de la protección de datos.

2. En lo no previsto en la presente Ordenanza será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), así como en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Artículo 50. Otros límites.

1. Serán aplicables en el ejercicio del derecho de acceso a la información pública, los límites establecidos en el artículo 14 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, y aquellos otros que vengan establecidos en la legislación sectorial que resulte de aplicación.

2. La interpretación de estos límites no será extensiva y favorecerá la mayor difusión y acceso posibles a la información pública local sin menoscabo para dichos límites. En todo caso, los límites previstos se aplicarán de forma motivada y proporcionada, atendiendo al interés que se salvaguarda con el límite y el interés público en la divulgación.

3. Las solicitudes de acceso a la información que contenga datos personales susceptibles de algún tipo de tratamiento serán informadas de manera preceptiva y no vinculante por el Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento.

Capítulo II. La reutilización de la información

Artículo 51. Objetivos de la reutilización.

1. La reutilización de la información generada en sus funciones por el Ayuntamiento de Cartagena, así como por el resto de las entidades vinculadas o dependientes incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza constata el ejercicio de la voluntad colaborativa por parte del sector público y tiene como objetivo fundamental la creación de valor público en la sociedad.

2. Las entidades y organismos incluidos en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza realizarán los esfuerzos necesarios para federar su catálogo de información pública reutilizable junto con los catálogos del resto de entidades del sector público, de forma agregada en plataformas comunes, como <http://datos.gob.es> o las que la complementen o reemplacen, con el único objetivo de colaborar en la construcción de un único catálogo de información pública reutilizable, facilitar la actividad del sector reutilizador de la sociedad e incrementar así el valor social, innovador y económico generado por la voluntad colaborativa del sector público.

Artículo 52. Régimen aplicable a la reutilización de documentos sujetos a derechos de propiedad intelectual y derechos exclusivos.

1. La reutilización de la información regulada en esta Ordenanza no se aplica a los documentos sometidos a derechos de propiedad intelectual o industrial especialmente por parte de terceros.

A los efectos de esta Ordenanza se entiende por derechos de propiedad intelectual los derechos de autor y derechos afines, incluidas las formas de protección específicas.

2. La presente Ordenanza tampoco afecta a la existencia de derechos de propiedad intelectual de los entes incluidos en su ámbito de aplicación.

3. Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza ejercerán, en todo caso, sus derechos de propiedad intelectual de manera que facilite la reutilización.

Artículo 53. Criterios generales.

1. Se podrá reutilizar la información pública a la que se refieren los artículos anteriores dentro de los límites establecidos por la normativa vigente en materia de reutilización de la información del sector público.

2. Con carácter general, toda la información publicada o puesta a disposición de la ciudadanía será reutilizable y accesible, sin necesidad de autorización previa y de forma gratuita, salvo que en ella se haga constar expresamente lo contrario.

3. En particular, la reutilización de la información que tenga la consideración de publicidad activa tanto en esta Ordenanza como en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, seguirá siempre la modalidad de reutilización sin sujeción a solicitud previa o condiciones específicas y se ofrecerá en formatos electrónicos legibles por áquinas y en formato abierto que permitan su redistribución, reutilización y aprovechamiento en los términos previstos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, así como en la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, sobre reutilización

de la información del sector público, la Ley 18/2015, de 9 de julio, por la que se modifica ésta, y la Norma Técnica de Interoperabilidad sobre reutilización de recursos de la información, aprobada por Resolución de 19 de febrero de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas o norma que la sustituya.

4. La reutilización de información que contenga datos de carácter personal se regirá por lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

En ningún caso, podrá ser objeto de reutilización, la información en que la ponderación a la que se refieren los artículos 5.3 y 15 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, arroje como resultado la prevalencia del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal, a menos que se produzca la disociación de los datos a la que se refiere el artículo 15.4 de la citada Ley. La disociación de datos personales debe garantizar que no es posible su reconstrucción ni la adición de datos procedentes de otras fuentes para identificar a los potenciales afectados.

Artículo 54. Condiciones de reutilización.

1. La reutilización de la información está sometida a las siguientes condiciones:

a) Que el contenido de la información, incluyendo sus metadatos, no sea alterado.

b) Que no se desnaturalice el sentido de la información.

c) Que se cite la fuente.

d) Que se mencione la fecha de la última actualización.

e) Cuando la información contenga datos de carácter personal, la finalidad o finalidades concretas para las que es posible la reutilización futura de los datos.

f) Cuando la información, aun siendo facilitada de forma disociada, contuviera elementos suficientes que pudieran permitir la identificación de los interesados en el proceso de reutilización, la prohibición de revertir el procedimiento de disociación mediante la adición de, o la combinación con, nuevos datos obtenidos de otras fuentes.

2. La publicación o puesta a disposición de información pública conlleva la cesión gratuita y no exclusiva por parte de la entidad que originariamente publica la información de los derechos de propiedad intelectual que resulten necesarios para desarrollar la actividad de reutilización, con carácter universal y por el plazo máximo permitido por la Ley.

3. Los programas de ordenador y las bases de datos se regirán por su régimen específico previsto en la legislación de propiedad intelectual.

4. En la misma sección del portal de internet o Sede Electrónica en la que se publique información, se publicarán las condiciones generales para la reutilización.

Artículo 55. Tarifas.

1. El Ayuntamiento de Cartagena, previa aprobación de la correspondiente ordenanza fiscal, podrá exigir tarifas sobre la reutilización de la información que genere, sin que el importe de las mismas pueda exceder, en su conjunto, de los costes marginales en que se incurra para su reproducción, puesta a disposición y difusión.

2. Las entidades y organismos vinculados o dependientes de aquél incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza, podrán exigir tarifas sobre la reutilización de la información que genere, limitándose las mismas a los costes marginales en que se incurra para su reproducción, puesta a disposición y difusión.

Dicha limitación no se aplicará a:

a) Las entidades y organismos a los que se exija generar ingresos para cubrir una parte sustancial de sus costes relativos a la realización de sus misiones de servicio público.

b) Las bibliotecas, los museos y los archivos.

Esa limitación tampoco será de aplicación a la reutilización de información para la cual se exija a dichas entidades y organismos que generen ingresos suficientes para cubrir una parte sustancial de los costes de recogida, producción, reproducción y difusión de tal información. Los tipos de información a los que no se aplica la limitación se fijarán de antemano y se publicarán por medios electrónicos.

En los casos en los que, conforme a lo establecido anteriormente, la limitación no sea aplicable, el precio por la reutilización se fijará de acuerdo con lo establecido en los apartados 3 y 4 del artículo 7 de la Ley 37/2007, de 16 de noviembre, de reutilización de la información del sector público.

3. Se podrán aplicar tarifas diferenciadas según se trate de reutilización con fines comerciales o no comerciales.

4. Se publicarán por medios electrónicos las tarifas fijadas para la reutilización de la información que esté en poder de las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza, así como las condiciones aplicables y el importe real de los mismos, incluida la base de cálculo utilizada.

5. En el resto de los casos en que se aplique una tarifa, las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza indicarán por adelantado qué factores se tendrán en cuenta para el cálculo de la misma. Cuando se solicite, dichas entidades también indicarán cómo se ha calculado esa tarifa en relación con la solicitud de reutilización concreta.

Artículo 56. Prohibición de derechos exclusivos.

1. Con carácter general, quedan prohibidos los acuerdos exclusivos en materia de reutilización de la información. La reutilización de información estará abierta a todos los agentes potenciales del mercado, incluso en caso de que uno o más de los agentes exploten ya productos con valor añadido basados en esta información. Los contratos o acuerdos de otro tipo entre los organismos del sector público que conserven la información y los terceros no otorgarán derechos exclusivos.

2. No obstante, cuando sea necesario un derecho exclusivo para la prestación de un servicio de interés público, la entidad incluida en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza revisará periódicamente y como máximo cada tres años, la validez del motivo que justificó la concesión del derecho exclusivo.

3. Excepcionalmente, cuando exista un acuerdo exclusivo relacionado con la digitalización de los recursos culturales, el período de exclusividad no será superior, por regla general, a diez años. En el caso de que lo sea, su duración se revisará durante el undécimo año y, si procede, cada siete años a partir de

entonces. Tales acuerdos deben ser objeto de publicidad activa y se pondrán en conocimiento del público.

4. Cuando exista un acuerdo exclusivo en el sentido establecido en el párrafo anterior deberá facilitarse gratuitamente a la Administración u organismo del sector público en cuestión, como parte de dicho acuerdo, una copia de los recursos culturales digitalizados de la misma calidad y características técnicas del original, tales como formato, resolución, gama de colores, etc., con sus metadatos y requisitos técnicos de digitalización establecidos en las normas nacionales e internacionales pertinentes. Esa copia estará disponible para su reutilización una vez finalizado el período de exclusividad.

Artículo 57. Modalidades de reutilización de la información.

1. El Ayuntamiento de Cartagena clasificará la reutilización de toda la información que obra en su poder y que sea publicada de acuerdo con alguna de las siguientes modalidades de reutilización:

a) Reutilización de información puesta a disposición del público sin sujeción a condiciones.

b) Reutilización de información puesta a disposición del público con sujeción a condiciones establecidas en licencias-tipo, como Creative Commons u Open Data Commons, dentro de los límites marcados por la legislación.

c) Reutilización de información previa solicitud, pudiendo incorporar en estos supuestos condiciones establecidas en una licencia.

d) Acuerdos exclusivos conforme a los supuestos previstos en el artículo 68 de esta Ordenanza.

De preferencia, la modalidad a utilizar por defecto es la de puesta a disposición al público sin sujeción a condiciones, salvo que una norma de superior rango o una especialidad del Derecho sectorial imponga otra modalidad.

2. Las condiciones incorporadas en las licencias habrán de respetar los siguientes criterios:

a) Deberán ser claras, justas y transparentes.

b) No deberán restringir las posibilidades de reutilización ni limitar la competencia.

c) No deberán ser discriminatorias para categorías comparables de reutilización.

3. En todo caso, se utilizarán el mínimo número posible de modos de uso limitados para regular los distintos supuestos de reutilización sujetos a condiciones específicas y éstos siempre estarán disponibles en formato digital, abierto y procesable electrónicamente. Estos modos de uso limitados podrán ser elaborados por la propia entidad, aunque serán preferidos los de uso libre y gratuito que gocen de amplia aceptación nacional e internacional o aquellos que hayan sido consensuados con o por otras Administraciones públicas. Los modos de uso limitados serán publicados en el portal de internet municipal y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento.

4. El Ayuntamiento podrá modificar el contenido de las condiciones específicas y modos de uso limitado ya existentes, así como aplicar condiciones específicas y modos de uso limitado a conjuntos de datos o documentos que previamente no las tuvieran. Estas modificaciones se publicarán en el portal de internet y en la Sede Electrónica del Ayuntamiento y obligarán a los reutilizadores

a partir de la publicación o puesta a disposición de la primera actualización de los datos o documentos que se realice después de que la modificación haya sido publicada o, en cualquier caso, transcurridos seis meses desde dicha fecha.

5. El Ayuntamiento creará sistemas de gestión de documentos que permitan a la ciudadanía una adecuada recuperación de la información, disponibles en línea y que enlacen con los sistemas de gestión puestos a disposición de la ciudadanía por otras Administraciones públicas. Asimismo, facilitarán herramientas informáticas que permitan la búsqueda de los documentos disponibles para su reutilización, con los metadatos pertinentes de conformidad con lo establecido en las normas técnicas de interoperabilidad, accesibles, siempre que sea posible y apropiado, en línea y en formato legible por máquina.

En la medida de lo posible, se facilitará la búsqueda multilingüe de información.

6. La utilización de los conjuntos de datos se realizará por parte de los usuarios o agentes de la reutilización bajo su responsabilidad y riesgo, correspondiéndoles en exclusiva a ellos responder frente a terceros por daños que pudieran derivarse de ella.

7. El Ayuntamiento no será responsable del uso que de su información hagan los agentes reutilizadores ni tampoco de los daños, pérdidas económicas o perjuicios económicos, materiales o sobre datos que, de forma directa o indirecta, produzca o pueda producir el uso de la información reutilizada.

8. La puesta a disposición de información por el Ayuntamiento para su posterior reutilización no supone renuncia al derecho a su explotación, ni es impedimento para la modificación de los datos que en el mismo consten como consecuencia del ejercicio de sus funciones o competencias.

Quienes reutilicen la información, no podrán indicar, de ningún modo, que aquél, como titular de la información reutilizada, participa, patrocina o apoya la reutilización que lleven a cabo.

Artículo 58. Procedimiento de tramitación de solicitudes de reutilización.

1. El procedimiento de tramitación será el regulado en los apartados del artículo 10 de la Ley 37/2007, de 17 de noviembre, modificada por la Ley 18/2015, que tengan carácter de normativa básica y, en su caso, en la normativa autonómica.

2. La Alcaldía o Concejal con competencias delegadas en la materia, previo informe evacuado por técnico competente en materia de administración electrónica, resolverá las solicitudes de reutilización en el plazo máximo de un mes desde la recepción de la solicitud. Cuando por el volumen y la complejidad de la información solicitada resulte imposible cumplir el citado plazo, se podrá ampliar otros quince días. En este caso, deberá informarse al solicitante de la ampliación del plazo, así como de las razones que lo justifican.

3. Si en el plazo máximo previsto para resolver y notificar no se hubiese dictado resolución expresa, el solicitante podrá entender desestimada su solicitud.

4. La Plataforma que soporte la tramitación electrónica debe incorporar todos los componentes tecnológicos para gestionar electrónicamente todos los procesos de gestión administrativa necesarios para la instauración del expediente electrónico y su posterior publicación y reutilización, si procede.

Artículo 59. Publicación de información reutilizable.

1. La publicación activa de información reutilizable incluirá su contenido, naturaleza, estructura, formato, frecuencia de actualización, modalidad de reutilización, así como las condiciones aplicables y, en su caso, la tarifa o exacción a la que esté sujeta la reutilización.

2. El Ayuntamiento de Cartagena facilitará su información en formatos abiertos y de conformidad con las reglas establecidas en la mencionada Resolución de 19 de febrero de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Norma Técnica de Interoperabilidad de Reutilización de recursos de la información, o norma que la reemplace, y, siempre que sea posible y apropiado, legibles por máquina y junto con sus metadatos. Concretamente, se utilizarán estándares clasificados en su correspondiente categoría con tipología de abiertos, en su versión mínima aceptada y siguiendo lo establecido en el anexo de la Norma Técnica de Interoperabilidad de Catalogo de Estándares, aprobada por Resolución de 3 de octubre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, o norma que la reemplace.

3. Los sistemas de búsqueda de información y documentación publicada permitirán la indicación de búsqueda de información reutilizable.

Artículo 60. Gestión de Seguridad.

El Ayuntamiento de Cartagena registrará todas las actuaciones realizadas por los usuarios de la reutilización, sin límite de fechas y cumpliendo con lo establecido en la legislación sobre Protección de Datos de Carácter Personal y en el Esquema Nacional de Seguridad.

Capítulo III. El tablón de edictos electrónico (tablón edictal)**Artículo 61. Objeto.**

1. Existe el Tablón de Edictos Electrónico Municipal en la Sede Electrónica del Ayuntamiento, y desde el se certifican los plazos de exposición de actos, siendo único para el Ayuntamiento de Cartagena y sus organismos públicos.

2. El Tablón de Edictos Electrónico de la Sede Electrónica produce todos los efectos jurídicos de los artículos 44 a 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin que tenga validez jurídica alguna el hecho de que dichos Edictos puedan venir publicados en otros medios como puedan ser el portal web municipal o en formato papel.

3. El Tablón de Edictos será objeto de desarrollo específico en la normativa municipal.

Artículo 62. Órgano competente.

El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local, es decir, el Director de la Oficina de Gobierno Municipal, en el ejercicio de la función de fe pública que le atribuye el artículo 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, apartado 2. letra j) dispondrá que se publiquen, cuando sea preceptivo, los actos y acuerdos del Ayuntamiento de Cartagena, en los medios oficiales de publicidad, en el Tablón Edictal del Ayuntamiento y en la Sede Electrónica, certificando o emitiendo diligencia acreditativa de su resultado, si así fuera preciso. El ejercicio de esta función podrá ser delegada por el Director de la Oficina del Gobierno Municipal en otros funcionarios municipales, según lo

establecido en la letra d) de la Disposición Adicional octava de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, siendo el caso que en el Ayuntamiento de Cartagena esta delegación recae sobre el Jefe de Servicios Generales, siendo la Oficina de Registro la Unidad tramitadora a estos efectos.

Artículo 63. Funcionamiento del Tablón.

1. El Tablón Edictal será único para la Entidad Local y sus entidades y organismos vinculados o dependientes, tendrá formato digital y se ajustará a las determinaciones legales de aplicación.

2. Las reglas de organización y funcionamiento del Tablón Edictal deberán garantizar en todo momento:

a) La inserción de los edictos en términos de disponibilidad, autenticidad e integridad de su contenido.

b) Las condiciones de accesibilidad necesarias para su consulta por las personas con diversidad funcional y su permanente adaptación a la evolución tecnológica.

c) La constancia de evidencias digitales que permitan constatar el carácter fehaciente de la fecha y hora de publicación y del plazo de la exposición en el tablón.

3. El acceso al Tablón Edictal a través de la Sede Electrónica será gratuito y no exigirá identificación de ningún tipo.

La consulta del Tablón de Edictos se puede realizar:

a) Accediendo al portal web municipal y de ahí, a la Sede Electrónica;

b) Dirigiéndose a la misma sede electrónica;

c) Determinados Edictos podrán aparecer publicados en el Tablón de Anuncios de la web municipal por remisión a la Sede Electrónica, si a criterio de Alcaldía, estos Edictos gozan de carácter notorio para exponerlos en el Tablón de Anuncios;

d) En formato papel en el Registro General del Ayuntamiento.

Estos dos últimos canales (web municipal y papel), son meramente informativos, puesto que lo que goza de validez jurídica son los Edictos del Tablón de Edictos de la Sede Electrónica.

El Tablón de Edictos se podrá consultar solo en las oficinas de asistencia en materia de registro, siendo éstas las que figuran en la Sede Electrónica municipal.

4. La publicación en el Tablón Edictal deberá respetar los principios de accesibilidad y facilidad de uso, de acuerdo con las normas de aplicación, y utilizará estándares abiertos o de uso generalizado para la ciudadanía, en particular, las condiciones exigidas para su consulta por las personas con diversidad funcional, conforme a lo establecido en la normativa sobre condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.

5. El Tablón Edictal dispondrá de los sistemas y mecanismos que garanticen la autenticidad, la integridad y la disponibilidad de su contenido, en los términos previstos en el artículo 17.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En especial, a los efectos del cómputo de los plazos que corresponda, se establecerá el mecanismo que garantice la constatación de la fecha y hora de publicación de los edictos.

6. El Tablón Edictal estará disponible las 24 horas del día, todos los días del año. Cuando por razones técnicas se prevea que pueda no estar operativo, se deberá informar de ello a los usuarios con la máxima antelación posible, indicando cuáles son los medios alternativos de consulta que estén disponibles.

Artículo 64. Forma y plazo de remisión.

Los Edictos se tramitarán a través de la plataforma de tramitación electrónica del Ayuntamiento, debiendo adjuntar: 1) una instancia en la sede electrónica para las solicitudes externas al DIR3 correspondiente de Servicios Generales, o 2) un trámite interno para los servicios municipales que no generen registro electrónico de entrada general para la citada unidad DIR3.

Artículo 65. Cómputo de plazos.

Si el oficio de remisión del Edicto o el Edicto en sí no contuviera el plazo de publicación, se publicará el Edicto 15 días hábiles de conformidad con el artículo 82 de la Ley 39/2015 relativo al trámite de audiencia. En cualquier caso, una vez transcurrido el plazo de validez, el Edicto será retirado del Tablón de Edictos, a efectos de protección de datos personales y garantía del derecho a la intimidad y demás intereses protegidos de la ciudadanía.

Artículo 66. Efectos.

1. La publicación en el Tablón Edictal de los actos administrativos dictados por esta Entidad Local en el ámbito de sus competencias surtirá los efectos que se determinen en la normativa vigente.

2. Transcurridos los plazos de publicación, se entenderá que la publicación o notificación ha sido practicada, dando por cumplido el trámite correspondiente y continuando el procedimiento.

3. En lo no previsto en el presente artículo se aplicarán las normas sobre notificaciones y publicaciones establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 67. Tablón Edictal Único.

Los anuncios de notificación de esta Entidad Local, al igual que el del resto de las Administraciones públicas, se publicarán en el Tablón Edictal Único (TEU) del Boletín Oficial del Estado, al menos cuando los interesados en el procedimiento de que se trate sean desconocidos, se ignore el lugar o el medio de la notificación, o bien intentada ésta, no se hubiese podido practicar.

Artículo 68. Protección de datos en el Tablón Edictal.

La publicación de edictos en el Tablón Edictal que contengan datos de carácter personal se hará con estricta sujeción a lo dispuesto en la legislación sobre Protección de Datos Personales y sus disposiciones de desarrollo, y en el resto de la normativa que en esta materia resulte de aplicación, resultando preceptivo informe previo del Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento antes de la publicación.

TÍTULO VI. EL REGISTRO ELECTRÓNICO

Artículo 69. El Registro Electrónico General.

1. El acceso al Registro Electrónico General se realiza a través de su Sede Electrónica y es necesario identificarse previamente mediante algunos de los medios aceptados por esta Entidad Local y referidos en el Título IV "Identificación y firma electrónica" de la presente Ordenanza.

2. La unidad administrativa responsable de la gestión del Registro Electrónico General es el Servicio municipal con atribuciones en materia de Servicios Generales, que actuará bajo la superior dirección del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local, según la atribución de funciones establecida por el penúltimo párrafo del artículo 26, del Reglamento Orgánico del Gobierno y Administración del Ayuntamiento de Cartagena de 1 de junio de 2006 (BORM n.º 196, de 25 de agosto de 2006), así como en la letra l) del apartado 2. del artículo 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

3. A través de las Unidades con competencias en administración electrónica y nuevas tecnologías, el Ayuntamiento garantizará el buen funcionamiento del Registro Electrónico General, que tiene el carácter de único, mediante la integración con las plataformas pertinentes de la Administración General del Estado: Sistema de Interconexión de Registros (SIR), DIR3, Sistema de Información Administrativa (SIA), Registro de Funcionarios Habilitados, Registro de Apoderamientos, Sustitución de Certificados en Soporte Papel (SCSP) o cualquier otra que entre en producción o cuya necesidad se identifique en el futuro. Es competente para la gestión de tales plataformas técnico con funciones en materia de administración electrónica, en coordinación con los técnicos que se determinen por parte del Centro de Proceso de Datos.

Artículo 70. Funcionamiento del Registro Electrónico General.

1. Sólo se puede registrar de entrada en el Registro General, en las oficinas de asistencia en materia de registro y en los registros auxiliares de Educación, Servicios Sociales, Sanciones de Tráfico y Ocupación de Vía Pública y Urbanismo. Toda salida que se lleve a cabo por cualquier servicio municipal en el trámite de sus actos y procedimientos debe registrarse en el Registro de Salida General, careciendo de eficacia los registros internos auxiliares de los Servicios municipales a este respecto.

En ningún caso estará permitido el uso de formularios en los portales de internet para la presentación de documentos, solicitudes, ni para cualquier otra interacción iniciada por el ciudadano, salvo que tales formularios estén vinculados a los trámites de la Sede Electrónica, de tal manera que se genere el correspondiente asiento registral de entrada. El Ayuntamiento evitará la provisión de tales formularios a la ciudadanía, no teniéndose por efectuados los actos realizados a través de los mismos, sin dejar constancia en un asiento registral del Registro General de Entrada.

El Registro funcionará como un portal que facilitará el acceso por parte de los empleados públicos autorizados a los procedimientos de cada unidad administrativa. El Registro hará uso de la fecha y hora oficial que figure en la Sede Electrónica, en la que además se mostrará la relación de los días declarados como inhábiles para la Entidad Local.

En este Registro se podrán presentar documentos todos los días del año durante las veinticuatro horas.

En la Sede Electrónica que da acceso a ese Registro figurará la relación actualizada de trámites que pueden iniciarse mediante el citado Registro Electrónico General.

2. Los asientos se anotarán respetando el orden temporal de recepción o salida de los documentos, e indicarán la fecha y hora del día en que se produzcan.

Concluido el trámite de registro, los documentos serán cursados sin dilación a sus destinatarios y a las unidades administrativas correspondientes desde el Registro.

3. El Registro Electrónico General del Ayuntamiento garantizará la constancia, como mínimo y en cada asiento que se practique, de:

a) Un número o identificador unívoco del asiento, conforme con la sintaxis establecida en la última versión admitida en la Norma Técnica de Interoperabilidad de Intercambio de Asientos Registrales,

b) La naturaleza del asiento,

c) La fecha y hora de su presentación,

d) La identificación del interesado,

e) El órgano administrativo remitente,

f) La persona u órgano administrativo al que se envía,

g) y referencia al contenido del documento que se registra.

Para ello, se emitirá automáticamente un recibo consistente en una copia autenticada del documento electrónico de que se trate, que incluya:

a) El contenido del escrito, comunicación o solicitud presentada mediante el asiento en el Registro Electrónico, siendo admisible a estos efectos la reproducción literal de los datos introducidos en el formulario de presentación.

b) La fecha y hora de presentación que determinará el inicio del cómputo de plazos que haya de cumplir la Entidad Local.

c) El número o identificador del asiento en el Registro Electrónico.

d) La enumeración y la denominación de los documentos que, en su caso, acompañen y se adjunten al documento presentado, seguida de la huella electrónica de cada uno de ellos que actuará como recibo acreditativo de éstos con la finalidad de garantizar la integridad y el no repudio de los mismos.

e) Cuando sea automáticamente determinable y el asiento se realice asociado a un trámite como iniciación del procedimiento a solicitud del interesado, se incluirá en el recibo la información de la unidad administrativa responsable de su tramitación, del órgano responsable de su resolución, del plazo máximo establecido normativamente para la resolución y notificación del procedimiento y de los efectos que pueda producir el silencio administrativo.

f) Cuando el asiento se realice asociado a un trámite como iniciación del procedimiento a solicitud del interesado y sea automáticamente determinable la falta de parte o toda la documentación necesaria para la iniciación del procedimiento en cuestión, se emitirá junto al recibo mencionado anteriormente un requerimiento de subsanación y el otorgamiento de 10 días para realizarla.

4. Los documentos que los interesados dirijan a los órganos de la Entidad Local podrán presentarse:

a) En el Registro Electrónico del Ayuntamiento, así como en los restantes registros electrónicos de cualquier Administración pública.

b) En las oficinas de Correos, en la forma que reglamentariamente se establezca.

c) En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

d) En las oficinas de asistencia en materia de registros.

5. Los documentos en papel presentados de manera presencial ante el Ayuntamiento, deberán ser digitalizados, de acuerdo con lo previsto en los artículos 16.5 y 27 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y demás normativa aplicable, por la oficina de asistencia en materia de registros en la que hayan sido presentados para su incorporación al expediente administrativo electrónico, devolviéndose los originales al interesado, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la norma determine la custodia por la Administración de los documentos presentados o resulte obligatoria la presentación de objetos o de documentos en un soporte específico no susceptibles de digitalización.

Con independencia de que posterior y reglamentariamente se aumenten los sectores de personas físicas que quedan obligadas a realizar sus trámites a través de la Sede Electrónica por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos, a partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza, y en virtud de lo así previsto en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, están obligadas a relacionarse por medios electrónicos con la Administración municipal los siguientes colectivos: voy por aquí

a) En todo caso, los participantes en procesos selectivos y de provisión de personal;

b) Los trabajadores autónomos no colegiados, siempre que sean miembros de una asociación profesional o lleven a cabo sus trámites a través de asesoría, gestoría o similar, no pudiendo los trabajadores de las mismas presentar documentación de manera presencial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2.d) de la mencionada Ley 39/2015;

c) Las personas físicas contratistas de la Administración municipal, en lo que hace a la presentación de facturas, que habrá de realizarse de manera electrónica;

d) Los padres, en tanto representantes de menores, que soliciten acceso a las instalaciones y las actividades previstas para estos últimos por el Ayuntamiento;

e) Cualquier otro que en el futuro pueda desarrollarse reglamentariamente.

6. Podrá hacerse efectivo mediante transferencia dirigida a la oficina pública correspondiente el pago de cualesquiera cantidades que haya que satisfacer en el momento de la presentación de documentos al Ayuntamiento, sin perjuicio de la posibilidad de su abono por otros medios.

7. La Sede Electrónica del Ayuntamiento publicará y mantendrá actualizada en todo momento la relación de las oficinas de asistencia en materia de registro, así como el acceso a la relación de personas de la función pública habilitados para la asistencia en el uso de los medios electrónicos a las personas físicas interesadas.

8. Se podrán rechazar documentos electrónicos que presenten las siguientes circunstancias:

a) Que contengan código malicioso o dispositivo susceptible de afectar a la integridad de la seguridad del sistema.

b) En el caso de utilización de documentos normalizados, cuando no se cumplimenten los campos requeridos como obligatorios en la resolución de aprobación de los modelos normalizados, cuando contengan incongruencias, omisiones u otras causas que impidan su tratamiento o carezcan de alguna de las características exigidas para su presentación.

c) La documentación anexa esté incompleta, errónea o defectuosa.

d) Estén dirigidos a Administraciones no integradas en SIR y por lo tanto no puedan ser reenviados electrónicamente.

e) No se conozca el destino al que están dirigidos.

En los casos previstos en el apartado anterior, se informará de ello al remitente del documento, con indicación de los motivos del rechazo así como, cuando ello fuera posible, de los medios de subsanación de tales deficiencias y dirección en la que pueda presentarse. Cuando el interesado lo solicite se remitirá justificación del intento de presentación, que incluirá las circunstancias de su rechazo.

Cuando concurriendo las circunstancias que pueden producir rechazo de documentos electrónicos, no se haya producido el rechazo automático por el registro electrónico, el órgano administrativo competente requerirá la correspondiente subsanación, advirtiéndole que, de no ser atendido el requerimiento, la presentación carecerá de validez o eficacia.

Reglamentariamente se determinará de manera específica el órgano competente, el tipo de requerimiento que se debe realizar, el plazo de subsanación, y los efectos jurídicos del rechazo.

Artículo 71. Cómputo de plazos en el Registro.

1. El Registro Electrónico es el del Ayuntamiento de Cartagena y es único para dicha Entidad Local y sus organismos públicos.

2. El Ayuntamiento de Cartagena publicará en su Sede Electrónica de acceso al Registro Electrónico el calendario de días inhábiles que será el único calendario que se aplicará a efectos del cómputo de plazos en el Registro Electrónico. De igual modo, se publicará los días y el horario en el que permanecerán abiertas las oficinas de asistencia en materia de registros garantizando así el derecho de los interesados a ser asistidos en el uso de los medios electrónicos.

3. El Registro Electrónico del Ayuntamiento se regirá a efectos de cómputo de los plazos, por la fecha y hora oficial de la Sede Electrónica de acceso, que deberá contar con las medidas de seguridad necesarias para garantizar su integridad y figurar de modo accesible y visible.

4. A los efectos del cómputo de plazo fijado en días hábiles, y en lo que se refiere al cumplimiento de plazos por los interesados, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente, salvo que una norma permita expresamente la recepción en día inhábil. Los documentos se considerarán presentados por el orden de hora efectiva en el que lo fueron en el día inhábil. Los documentos presentados en el día inhábil se reputarán anteriores, según el mismo orden, a los que lo fueran el primer día hábil posterior.

5. El inicio del cómputo de los plazos que haya de cumplir la Entidad Local y sus organismos dependientes o vinculados vendrá determinado por la fecha y hora de presentación en el Registro Electrónico de esta Administración. En todo caso, la fecha y hora efectiva de inicio del cómputo de plazos deberá ser comunicada a quien presentó el documento.

6. Cuando una incidencia técnica imprevista o una actuación planificada necesaria de mantenimiento técnico haya imposibilitado el funcionamiento ordinario del sistema o aplicación que corresponda al Registro Electrónico, la Entidad Local podrá determinar una ampliación de los plazos no vencidos,

debiendo publicar en la Sede Electrónica tanto la incidencia técnica acontecida o aviso previo de no disponibilidad planificada como la ampliación concreta del plazo no vencido.

Artículo 72. Documentos aportados por los interesados al procedimiento administrativo.

1. Los interesados deberán aportar al procedimiento administrativo los datos y documentos exigidos, tanto en su inicio como en su tramitación, así como cualquier otro documento que estimen conveniente. Los interesados se responsabilizarán de la veracidad de los documentos que presenten.

2. La Sede Electrónica del Ayuntamiento de Cartagena contendrá, para cada uno de los procedimientos administrativos, la relación simplificada y actualizada de datos y documentos que los interesados deberán aportar en el momento de la presentación de su solicitud en el Registro Electrónico.

3. El Ayuntamiento no exigirá a los interesados la presentación de:

a) Documentos originales, salvo que, con carácter excepcional, la normativa reguladora aplicable establezca lo contrario.

b) Documentos que hayan sido elaborados por la propia Entidad Local o por cualquier otra Administración.

c) Datos o documentos no exigidos por la normativa reguladora aplicable.

d) Datos o documentos que hayan sido aportados anteriormente por el interesado a cualquier Administración, en cuyo caso el interesado deberá indicar en qué momento y ante qué órgano administrativo presentó los citados documentos.

4. El Ayuntamiento recabará los documentos y datos necesarios para la iniciación y tramitación del procedimiento administrativo a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados por las distintas Administraciones públicas. Se presumirá que esta consulta es autorizada por los interesados, salvo que conste en el procedimiento su oposición expresa o la Ley especial aplicable requiera consentimiento expreso, debiendo, en todo caso, ser informados previamente de sus derechos en materia de protección de datos de carácter personal.

5. Excepcionalmente, si el Ayuntamiento no pudiera recabar los citados documentos, podrá solicitar nuevamente al interesado su aportación.

6. Excepcionalmente, cuando el Ayuntamiento solicitara al interesado la presentación de un documento original y éste estuviera en formato papel, el interesado deberá obtener una copia auténtica con carácter previo a su presentación electrónica. La copia electrónica resultante reflejará expresamente esta circunstancia. Las copias auténticas podrán obtenerse mediante los funcionarios habilitados al efecto en las oficinas de asistencia en materia de registros, o mediante procesos de actuación administrativa automatizada aprobados y puestos a disposición por la Entidad Local.

7. Excepcionalmente, cuando la relevancia del documento en el procedimiento lo exija o existan dudas derivadas de la calidad de la copia, el Ayuntamiento podrá solicitar de manera motivada el cotejo de las copias aportadas por el interesado, para lo que podrá requerir la exhibición del documento o de la información original.

Artículo 73. Copias electrónicas auténticas y funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro.

1. Para la expedición de copias auténticas por los funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro es preciso:

a) Que quede garantizada la identidad del órgano que ha realizado la copia y su contenido según artículo 27.2 de la Ley 39/2015, siendo el órgano el Director de la Oficina de Gobierno Municipal.

b) Las copias electrónicas de un documento electrónico original o de una copia electrónica auténtica, con o sin cambio de formato, deberán incluir los metadatos que acrediten su condición de copia y que se visualicen al consultar el documento.

c) Las copias electrónicas de documentos en soporte papel o en otro soporte no electrónico susceptible de digitalización, requerirán que el documento haya sido digitalizado y deberán incluir los metadatos que acrediten su condición de copia y que se visualicen al consultar el documento.

d) Las copias en soporte papel de documentos electrónicos requerirán que en las mismas figure la condición de copia y contendrán un código seguro de verificación, que permitirá contrastar la autenticidad de la copia mediante el acceso a los archivos electrónicos del Ayuntamiento o de sus órganos emisores.

e) Las copias en soporte papel de documentos originales emitidos en dicho soporte se proporcionarán mediante una copia auténtica en papel del documento electrónico que se encuentre en poder de la Administración o bien mediante una puesta de manifiesto electrónica que contenga copia auténtica del documento original.

f) Debe existir plataforma tecnológica habilitada que de cumplimiento al contenido literal del artículo 27.3 de la Ley 39/2015 para la expedición por funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro de copias auténticas de documentos generados u obrantes en el Ayuntamiento de Cartagena o de los aportados por ciudadanos en las oficinas de asistencia para su registro.

2. Conforme a lo anterior, la digitalización de documentos para la conversión de documentos en soporte papel a documentos en soporte electrónico, es obligada por los funcionarios habilitados en las oficinas de asistencia en materia de registro y en las oficinas de registro auxiliares de Registro General

a) Para dar cumplimiento a los apartados b), c) y d) del artículo 27.3; 28.2; y 53.1 a) de la Ley 39/2015, es preciso que los funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro puedan acceder a los documentos electrónicos públicos y privados obrantes en los expedientes administrativos en tramitación.

b) La expedición por parte de un funcionario habilitado de las oficinas de asistencia en materia de registro de la expedición de copia auténtica de un documento obrante en el Ayuntamiento de Cartagena en expediente abierto o en tramitación, debe constar en un expediente electrónico, en el que conste la petición razonada formulada para recabar copia de dicho documento, ya sea de un ciudadano, la audiencia al interesado para que declare si se opone o no a la consulta de dicho documento conforme a artículo, la copia del documento; y por último, la notificación de la salida por Registro General de dicho documento en el formato que haya solicitado el ciudadano conforme al artículo 27.3. de la Ley 39/2015.

c) El acceso a los documentos electrónicos públicos generados por los distintos Servicios municipales, puede llevarse a cabo mediante el acceso a plataforma interna de gestión o tramitación de expedientes electrónicos en uso, donde deberá quedar constancia de la expedición de copia por parte de funcionario habilitado de copia auténtica del documento, trámite que tiene que formar parte del expediente electrónico del Servicio, por lo que deberá prever en la tramitación electrónica de todos los procedimientos administrativos municipales.

d) En este sentido, el funcionario habilitado de la oficina de asistencia en materia de registro tiene que expedir copia auténtica de los documentos en papel o en formato electrónico que obren en poder de este Ayuntamiento en los procedimientos de los distintos Servicios municipales, salvo que el interesado se opusiera a ello, sin que quepa esta oposición en el marco del ejercicio de potestades sancionadoras o de inspección, en el ejercicio del derecho de los ciudadanos del artículo 28.2 de la Ley 39/2015 a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante.

e) La expedición de copia auténtica por parte de funcionarios habilitados de documentos obrantes en el Archivo Municipal se llevará a cabo mediante el control de accesos previsto en el artículo 17.3 de la Ley 39/2015, con el procedimiento que en su caso se prevea por parte del Jefe de Archivo y Publicaciones.

f) La expedición de copias auténticas de informes preceptivos elaborados por órganos distintos de la administración actuante no es exigible a los funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro. No obstante, conforme al artículo 12 de la Ley 39/2015, es posible que un ciudadano solicite en la oficina de asistencia en materia de registro que el funcionario habilitado le realice este trámite.

g) En cuanto a los documentos aportados por el interesado a cualquier administración pública, salvo oposición expresa del interesado o la ley especial aplicable exija su consentimiento expreso, según artículo 28.3 de la Ley 39/2015, podrán ser recabados por los funcionarios habilitados de las oficinas de asistencia en materia de registro, y para ello deberá quedar constancia tratándose como un modo de asistencia a los ciudadanos en el uso de medios electrónicos.

TÍTULO VII. NORMAS ESPECÍFICAS DE LICITACIÓN ELECTRÓNICA

Artículo 74. Impulso de la licitación electrónica.

1. El procedimiento para la adjudicación de contratos públicos celebrados por las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza deberá ser, en todo caso, exclusivamente electrónico, ajustándose no sólo a las disposiciones contenidas en la normativa de procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, sino también a la normativa de contratos del sector público, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como protección de datos de carácter personal.

2. En cualquier caso, para hacer efectivos todos los derechos y obligaciones derivados de la tramitación de los expedientes de licitación electrónica, se deberá contar con aplicaciones tecnológicas que aseguren en todas las fases del procedimiento el cumplimiento de los Esquemas Nacionales de Seguridad e Interoperabilidad.

3. La tramitación electrónica de los procedimientos de contratación pública deberá ser íntegra, de principio a fin, asegurando en todo momento la puesta

a disposición de los licitadores y demás interesados por medios telemáticos de toda la documentación e información que se considere oportuna, a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los casos exigidos por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, o por las normas autonómicas de desarrollo o en los que así se decida voluntariamente por los órganos de contratación.

Artículo 75. El procedimiento electrónico de licitación.

1. Se tramitarán obligatoriamente de forma electrónica los contratos de obras, concesiones, suministros y servicios.

2. Asimismo, la licitación de dichos contratos, deberá ser publicada por medios electrónicos en la Plataforma de Contratación del Sector Público para asegurar la máxima concurrencia en las licitaciones.

3. De acuerdo con el apartado segundo del artículo anterior, la plataforma de licitación electrónica referida en el presente artículo deberá cumplir estrictamente con las normas del Esquema Nacional de Seguridad y del Esquema Nacional de Interoperabilidad, permitiendo de forma concreta la presentación encriptada y confidencial de ofertas. Además, dicha plataforma deberá estar integrada con los gestores de expedientes del Ayuntamiento.

Artículo 76. Publicidad de las licitaciones.

1. Todos los contratos adjudicados por el Ayuntamiento de Cartagena, así como el resto de las entidades y organismos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza que de él dependan deberán ser publicados en el Portal de Transparencia, haciendo referencia precisa a los extremos contenidos en el artículo 8.1, a) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

2. Asimismo, y con el fin de asegurar la transparencia y el acceso público a la información relativa a su actividad contractual de las entidades y organismos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza, los órganos de contratación difundirán, a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público toda la información necesaria para asegurar la máxima concurrencia en todas las licitaciones.

3. Todos los pliegos de cláusulas administrativas particulares, y en donde proceda en las prescripciones técnicas, que impliquen tratamiento de datos personales incluirán cláusula especial normalizada acerca de las responsabilidades y los compromisos del encargado de dicho tratamiento. A la firma del contrato, se firmará también documento de confidencialidad en el mismo sentido.

4. En todo caso, los procedimientos para la adjudicación de contratos de dichas entidades y organismos deberán anunciarse en el correspondiente diario oficial, cuando ello sea exigible conforme a lo establecido en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

Artículo 77. De la simplificación de la licitación electrónica.

1. Con carácter general, para todos los contratos que celebren el Ayuntamiento y sus entidades y organismos vinculados o dependientes se

podrá exigir, a los efectos de acreditar electrónicamente el cumplimiento de los requisitos previos para concurrir a la licitación, una declaración responsable actualizada del licitador que se ajustará al modelo fijado por el pliego de cláusulas administrativas particulares.

2. Los mismos pliegos deberán recoger el derecho de los licitadores a acreditar el cumplimiento de los requisitos previos de acceso a través de la presentación electrónica del Documento Europeo Único de Contratación (DEUC) para todos aquellos contratos que superen los umbrales comunitarios, así como para aquéllos otros que sea acordado por el órgano de contratación.

3. Toda la documentación administrativa relativa a los contratos públicos licitados por las entidades y organismos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza deberá ser puesta a disposición de la ciudadanía a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público, la Sede Electrónica y el Portal de Transparencia para que pueda ser consultada y descargada en formato reutilizable.

Artículo 78. Subastas electrónicas locales.

1. Las subastas electrónicas, entendidas como el proceso electrónico repetitivo que permite la presentación de mejoras en los precios o de nuevos valores relativos a determinados elementos de las ofertas, será el medio preferente para adjudicar los contratos cuyos criterios de adjudicación sean total o mayoritariamente objetivos, basados en baremos numéricos recalculables automáticamente, siempre que las especificaciones del contrato que deba adjudicarse puedan establecerse de manera precisa y que las prestaciones que constituyen su objeto no tengan carácter intelectual.

2. Los órganos de contratación correspondientes deberán justificar motivadamente la no elección de la subasta electrónica como medio preferente de adjudicación para los contratos citados en el apartado anterior.

TÍTULO VIII. NORMAS SOBRE ORGANIZACIÓN

Artículo 79. Órganos competentes.

1. Corresponde al Pleno la aprobación de la presente Ordenanza y sus modificaciones, así como de todos los instrumentos normativos y de planificación estratégica en materia de administración electrónica, con excepción de lo previsto en el artículo siguiente.

2. Los Planes estratégicos a los que se refiere el apartado anterior tendrán carácter plurianual, preferiblemente más allá de una legislatura.

3. Corresponden a la Alcaldía o Concejal Delegado en la materia el resto de competencias en materia de administración electrónica, en particular, el impulso y dirección de los procesos de implantación del procedimiento electrónico y la gestión del cambio necesaria para adaptar la organización y funcionamiento de la Entidad Local.

4. Se constituirán en la medida de lo posible, equipos multidisciplinares que trabajarán el diseño, la implantación y la evaluación de los Planes de Implantación de la administración electrónica y demás Planes estratégicos necesarios para el desarrollo de la misma. Dichos equipos podrán constituirse formalmente como órganos complementarios, bajo la nomenclatura de Comité de Mejora e Innovación u otra que resulte idónea. Su composición será mixta, correspondiendo la presidencia nata del órgano a la Alcaldía o Concejal Delegado en materia de administración electrónica. Su composición técnica

será multidisciplinar y ésta, así como su régimen de funcionamiento, vendrán determinados reglamentariamente. Será Director Técnico de tales comités técnico competente en administración electrónica.

Artículo 80. Habilitación competencial.

1. La presente Ordenanza habilita a la Junta de Gobierno Local como órgano competente para aprobar cuantas disposiciones de desarrollo sean precisas para su mejor aplicación, excepción hecha de las delegaciones que pueda acordar aquélla.

2. De forma concreta, le corresponde a la Junta de Gobierno Local la aprobación de los documentos derivados del Real Decreto 3/2010, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad, y del Real Decreto 4/2010, por el que se regula el Esquema Nacional de Interoperabilidad, procedentes de las Normas Técnicas de Interoperabilidad (NTI) de la Administración General del Estado. Tales documentos serán recabados por la Junta de Gobierno Local a técnico competente en materia de administración electrónica, pudiendo éste recabar cuantos otros informes estime pertinente, siendo en todo caso responsable de su redacción.

3. Le corresponde asimismo a la Junta de Gobierno Local la aprobación de un código seguro de verificación, así como, en su caso, la fijación de los términos y condiciones de uso del sistema de claves concertadas para empleados públicos. El uso de códigos seguros de verificación y claves concertadas será de igual modo informado previamente por técnico competente en materia de administración electrónica.

Disposiciones adicionales

Primera. Actas audiovisuales.

1. Podrán grabarse las sesiones que celebren los órganos colegiados del Ayuntamiento de Cartagena, salvo que sus deliberaciones sean privadas.

2. Cuando se hubiese optado por la grabación de las sesiones celebradas o por la utilización de documentos en formato electrónico, deberán conservarse de forma que se garantice la integridad y autenticidad de los ficheros electrónicos correspondientes y el acceso a los mismos por parte de los miembros del órgano colegiado.

3. El fichero resultante de la grabación, junto con la certificación expedida por el Secretario de la autenticidad e integridad del mismo, y cuantos documentos en soporte electrónico se utilizasen como documentos de la sesión, podrán acompañar al acta de las sesiones, sin necesidad de hacer constar en ella los puntos principales de las deliberaciones.

4. La referida grabación recibirá el nombre de Acta audiovisual. Las actas plenarias adoptan el sistema de Acta audiovisual. En los demás casos dicho sistema se utilizará de manera preferente, y siempre que sea posible.

El Acta audiovisual define un documento electrónico y multimedia, compuesto al menos por los siguientes elementos:

- Acta sucinta: Documento electrónico que contiene los puntos del orden del día de una sesión o reunión de un órgano colegiado y los acuerdos adoptados. Dependiendo del tipo de sesión, el acta sucinta podrá tener un formato específico, incluso determinado por legislación vigente como es el caso de las Actas de los Plenos.

- Documento audiovisual o vídeo: Grabación en vídeo de todo lo ocurrido en la sesión o reunión que contiene audio e imágenes. Este documento recoge la literalidad de las intervenciones de cada uno de los oradores y se integra con el documento electrónico de forma enlazada.

- Firma electrónica: La firma electrónica de curso legal de la persona que ostenta la Secretaría de la sesión que dota de carácter fehaciente y efectos de Derecho al documento. Esta firma se realiza haciendo uso del certificado de firma de dicha persona. En el caso de los Plenos el Acta audiovisual la firmará también su Presidente.

5. De acuerdo con el apartado anterior, el Acta audiovisual es un documento público y oficial, rubricado y validado por la persona que ostente la Secretaría, en su función de fe pública. En consecuencia se deben guardar todas las cautelas respecto de su manejo y tratamiento, siendo recomendable evitar la descarga total o parcial y la republicación habida cuenta de que los principios de transparencia y publicidad se salvaguardan igualmente con el mero visionado de la parte audiovisual, la cual se encuentra a disposición de todas las personas en su sitio oficial sin límite de reproducciones. El incumplimiento del deber de cautela previsto en el presente artículo dará lugar a responsabilidad en los casos en los que el tráfico o redifusión del Acta audiovisual perjudique la imagen o los intereses corporativos.

6. El Consistorio promoverá la grabación de todas las sesiones y su posterior publicación en plataformas accesibles para la ciudadanía. Estas grabaciones de titularidad local vendrán rubricadas por quien ejerza la secretaría del órgano colegiado, mediante certificado electrónico, en el ejercicio de sus funciones de fe pública.

7. En lo no previsto en la presente disposición, será de aplicación a las Actas audiovisuales el régimen jurídico vigente de las Actas.

Segunda. Incorporación y publicidad de nuevos procedimientos y trámites.

La información y difusión actualizada de los procedimientos y trámites administrativos susceptibles de tramitación y comunicación electrónica se producirán a través de la Sede Electrónica sin perjuicio de los medios de publicidad complementarios que resulten preceptivos o que se estimen convenientes.

Tercera. Utilización de los medios electrónicos en la organización y funcionamiento internos y en los órganos colegiados del Ayuntamiento de Cartagena.

La utilización de los medios electrónicos en la organización y funcionamiento a nivel administrativo interno, así como en lo que respecta al funcionamiento de los órganos colegiados del Ayuntamiento de Cartagena se regirá por lo dispuesto en el Título IX de la presente Ordenanza.

Cuarta. Uso de tecnologías disruptivas.

Los Servicios responsables de la implantación y el uso de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones permanecerán atentos a la evolución de las tecnologías disruptivas (Big Data, Inteligencia Artificial, Internet de las Cosas, Blockchain, o cualquier otra que pueda aparecer en el futuro), con el objeto de promover su adquisición e integración progresivas en el Ayuntamiento, siempre que los recursos presupuestarios, materiales y humanos lo permitan, a efectos de eficiencia y adecuación escalable a los entornos tecnológicos fomentados en el Espacio Económico Europeo.

El uso de cualquier tecnología disruptiva que implique el tratamiento masivo de datos vendrá informado con carácter previo, preceptivo y no vinculante por el Delegado de Protección de Datos del Ayuntamiento.

Quinta. Esquema Nacional de Seguridad.

El desarrollo del Esquema Nacional de Seguridad así como el de las medidas previstas frente a daños accidentales o deliberados que puedan afectar a la disponibilidad, integridad o confidencialidad de la información tratada o los servicios prestados en la sede electrónica, vienen establecidos en el Reglamento de política de Seguridad de la información del Ayuntamiento de Cartagena, aprobado por la Junta de Gobierno Local y dictado al amparo del artículo 11 del Real Decreto 3/2010 de 8 de enero, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad.

Sexta. Plazos

El archivo electrónico estará constituido y operativo antes del 2 de octubre de 2020.

Disposición transitoria

Uso de certificados de firma electrónica de persona jurídica y entidad sin personalidad jurídica.

Los interesados podrán continuar empleando los certificados de firma electrónica de persona jurídica y de entidad sin personalidad jurídica, expedidos de acuerdo con lo establecido en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, hasta el fin de su vigencia.

Disposición derogatoria

La presente Ordenanza viene a derogar la Ordenanza Municipal de Administración Electrónica, aprobada en Pleno de 8 de marzo de 2010 y publicada en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 30 de octubre de 2010.

Disposición final

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez publicado su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Cartagena, 11 de junio de 2020.—La Concejala del Área de Hacienda, Nuevas Tecnologías e Interior, Esperanza Nieto Martínez.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Molina de Segura

3127 Bases específicas reguladoras de la convocatoria de subvenciones para la realización de programas y actividades festivas en pedanías y urbanizaciones. Ejercicio 2020.

BDNS (Identif.): 509528

Primera: Bases Reguladoras.

Las bases generales reguladoras de la convocatoria de subvenciones y premios del Ayuntamiento de Molina de Segura para el año 2019 han sido aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión extraordinaria, celebrada el día 9 de julio 2019.

Segunda: Crédito presupuestario.

Las subvenciones se concederán con cargo a la partida presupuestaria 43 3380 4830200 "Subvención fiestas pedanías", prevista en el presupuesto municipal de gastos de 2019 prorrogado a 2020, por importe de 18.000 €.

Tercera: Objeto.

La presente convocatoria tiene por objeto efectuar la asignación de subvenciones que fomenten la realización de programas y actividades festivas en Pedanías y Urbanizaciones de Molina de Segura, dentro de las fechas que cada una de las entidades estime como idóneas para la realización de sus Fiestas.

Cuarta: Régimen de concurrencia competitiva.

La concesión de la subvención se efectúa en régimen de concurrencia competitiva, procedimiento a través del cual la concesión de subvenciones se realizará mediante la comparación de las solicitudes presentadas, a fin de establecer una prelación entre las mismas, de acuerdo con los criterios de valoración y el crédito disponible establecidos en las presentes bases específicas.

Quinta: Compatibilidad de las subvenciones.

El importe de la subvención, en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras ayudas de otras Administraciones o Entes Públicos o Privados, nacionales o internacionales, supere el coste de la actividad a desarrollar por el beneficiario.

Sexta: Beneficiarios y sus requisitos.

Podrán ser beneficiarios de las subvenciones, las Comisiones de Fiestas o Asociaciones de Vecinos (donde no se hayan constituido en comisión) sin ánimo de lucro que estén legalmente constituidas e inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Molina de Segura, disponiendo del correspondiente CIF.

Los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias o frente a la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes.
- b) Haber justificado las subvenciones otorgadas con anterioridad por el Ayuntamiento en tiempo y forma.
- c) Tener su sede social y ámbito de actuación en el municipio de Molina de Segura.

Séptima: Gastos subvencionables.

Serán gastos, objeto de las presentes bases específicas, los que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada.

En concreto, se considerarán gastos subvencionables, los siguientes:

Los destinados a la adquisición de bienes y servicios necesarios para el ejercicio de la actividad subvencionada que no originen un aumento de capital o patrimonio, es decir gastos corrientes o de funcionamiento.

Octava: Cálculo de la cuantía de la subvención.

Valoración:

El importe de las subvenciones para la realización de actividades, de las incluidas en el objeto de las presentes bases, se fijará atendiendo a los siguientes criterios y de acuerdo con el baremo que se indica:

1) Población: se repartirá en función de la población existente en las pedanías y urbanizaciones, tomando como referencia los datos aportados por el Negociado de Estadística durante el año anterior a la presentación de las solicitudes, hasta un máximo 5 puntos, atendiendo al siguiente baremo:

Pedanías y urbanizaciones de hasta 100 habitantes	1 punto
Pedanías y urbanizaciones de 101 a 500 habitantes	1,5 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 501 a 1000 habitantes	2 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 1001 a 1500 habitantes	2,5 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 1501 a 2000 habitantes	3 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 2001 a 2500 habitantes	3,5 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 2501 a 3000 habitantes	4 puntos
Pedanías y urbanizaciones de 3001 a 3500 habitantes	4,5 puntos
Pedanías y urbanizaciones mayores de 3501 habitantes	5 puntos

2) Se repartirá en función de los siguientes criterios de valoración, hasta un máximo de 20 puntos

Por estar constituida en Comisión de Fiestas 5 puntos

Por cada actividad de las siguientes hasta un máximo de 15 puntos en global incluida en el programa de fiestas de la pedanía y urbanización:

Por cada actuación musical 0,5 puntos

Por desfile de carrozas 0,5 puntos

Por desfile de autos locos 0,5 puntos

Por desfile de disfraces 0,25 puntos

Por cada carrera popular, rutas cicloturistas, rutas senderistas 0,5 puntos

Por castillo de fuegos artificiales 0,25 puntos

Por cada masterclass o exhibiciones artísticas 0,25 puntos

Por cada mercadillo artesanal 0,25 puntos

Por cada taller, actuación o actividad infantil 0,25 puntos

Por cada día de hinchables 0,25 puntos

Por cada concurso, campeonato deportivo y convivencias vecinales 0,25 puntos

Por cada discomovil 0,25 puntos

Por cada procesión 0,25 puntos

Por cada actividad deportiva no incluida en las anteriores 0,10 puntos

Por cada actividad religiosa, misas o actividades litúrgicas especiales por fiestas 0,10 puntos

Para la concesión de las subvenciones se atenderá a la siguiente fórmula

$$\frac{18000}{\text{N.º total de puntos obtenidos}} = \text{X Euros por punto}$$

Novena: Plazo y lugar de presentación de solicitudes.

Las solicitudes junto con la documentación necesaria se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento, o bien utilizando cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BORM.

Décima: Documentación.

Junto a la solicitud (ANEXO I) se acompañarán los siguientes documentos:

1. Fotocopia del Código de Identificación Fiscal.
2. Certificado de la Entidad bancaria del Código Cuenta Cliente (20 dígitos) de la Comisión de Fiestas o Asociaciones de Vecinos (donde no se hayan constituido en comisión).
3. Certificación del Secretario/a de la Comisión de Fiestas o Asociaciones de Vecinos con el visto bueno (V.º B.º) de su Presidente/a, acreditativo de la sesión en que se efectuó la elección de la actual Junta Directiva, por el órgano social competente (especificando su nombres, apellidos y DNI).
4. Certificación del número de socios reales (al corriente del pago en las cuotas de la Comisión de Fiestas o Asociación) y listado nominativo de los mismos, expedida por el Secretario, con el visto bueno del Presidente/a de la misma.
5. Autorización al Ayuntamiento de Molina de Segura para recabar de otra Administración Pública, certificación de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, y de no ser deudor de hacienda municipal.
6. Declaración jurada de no hallarse incurso la Comisión de Fiestas o Asociación de Vecinos en ninguna de las causas enumeradas en el artículo 13.2 y 13.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
7. Resumen del Plan de actividades para el que se solicita subvención, haciendo constar los siguientes datos:

Nombre de la actividad

Número de destinatarios previstos.

Temporalización.

Importe total de la actividad

8. Declaración sobre si se han solicitado otras subvenciones a otros organismos públicos para el desarrollo de la misma actividad.

Decimoprimer: Otros datos

La resolución de la concesión de la subvención corresponderá a la Junta de Gobierno Local.



El plazo de resolución y notificación será de dos meses, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido el plazo máximo sin haberse publicado o notificado de forma expresa la resolución, se entenderán desestimadas por silencio administrativo las solicitudes.

Los acuerdos de concesión se publicarán en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, en el Tablón Edictal de la Sede Electrónica del Ayuntamiento (<https://sedeelectronica.molinadesegura.es>) y en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS).

No obstante, los acuerdos por los que se desestimen las solicitudes se notificarán individualmente a los interesados en los términos previstos en los artículos 42 y 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Molina de Segura (Murcia), 18 de junio de 2020.—La Alcaldesa, Esther Clavero Mira.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Murcia

3128 Aprobación definitiva del proyecto de urbanización de la Unidad de Actuación I del Polígono PU-SA1 de Santo Ángel (Gestión-concertación: 022GDU15).

Por acuerdo de la Junta de Gobierno de este Ayuntamiento de fecha 8 de mayo de 2020, se ha aprobado definitivamente el Proyecto de Urbanización de la Unidad de Actuación I del Polígono PU-SA1, de Santo Ángel, presentado a esta Administración actuante por la mercantil Atrium Centro Cartagena, S.L.

Contra el referido acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer, con carácter potestativo, recurso de reposición ante el mismo órgano que la ha dictado, en el plazo de un mes a contar del día siguiente a la publicación del presente anuncio y contra la resolución expresa o presunta de dicho recurso, recurso contencioso-administrativo ante el Órgano competente de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a aquel en que le sea notificada dicha resolución, si esta es expresa, o desde que pueda entenderse desestimado por silencio administrativo.

Igualmente se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Órgano de dicha Jurisdicción y en el plazo indicado.

El citado Proyecto de Urbanización se podrá consultar:

- En la dirección electrónica: <http://urbanismo.murcia.es/>
- En el Edificio Municipal de Servicios Abenarabi, (Servicio Administrativo de Gestión Urbanística), sito en Avda. Abenarabi 1/A, Murcia.

Murcia, 17 de junio de 2020.—El Alcalde, P.D. la Jefa del Servicio Administrativo de Gestión Urbanística, M.^ª Carmen Caballero Pérez.



V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes Lebor, en constitución, Totana

3129 Convocatoria para la constitución de Comunidad de Regantes.

Convocatoria para la constitución de Comunidad de Regantes que asuma la titularidad y explotación del aprovechamiento de aguas actualmente inscrito a nombre de la S.A.T. Lebor n.º 5145 en Totana que tendrá lugar en Totana (Murcia), Paraje la Capillanía-Lebor (Motor Lebor), el próximo día 9 de julio a las 20:30 horas en primera convocatoria y a las 21:00 horas en segunda convocatoria.

En la ciudad de Totana, a 15 de junio de 2020.—Andrés García Segura.