



S U M A R I O

I. Comunidad Autónoma

1. Disposiciones Generales

Presidencia

- 1741 Decreto del Presidente número 29/2021, de 16 de marzo, por el que se actualizan las medidas restrictivas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. 7432
- 1742 Decreto del Presidente número 30/2021, de 16 de marzo, por el que se adoptan medidas de limitación de circulación de personas de carácter territorial para el municipio de Librilla, al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. 7440

2. Autoridades y Personal

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

- 1743 Orden por la que se dispone el nombramiento de un vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia. 7446

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades Universidad de Murcia

- 1744 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-335/2021) de 15 de marzo de 2021, por la que se convocan concursos públicos para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado. 7447

3. Otras disposiciones

Consejería de Empresa, Industria y Portavocía Instituto de Fomento de la Región de Murcia

- 1745 Extracto de la Resolución de 11 de marzo de 2021 del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en misiones Comerciales, Misión Comercial Virtual Bolivia, Colombia y Perú 2021. 7469

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

- 1746 Orden de 5 de marzo de 2021, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, por la que se hace pública la convocatoria de ayudas a la creación de empresas agrarias por jóvenes agricultores en el marco PDR Región de Murcia 2014-2020. 7471

Consejería de Salud

- 1747 Orden de 16 de marzo de 2021 de la Consejería de Salud, por la que se adoptan medidas restrictivas sectoriales de carácter temporal en materia de transporte de personas, para la contención del COVID-19 en la Región de Murcia. 7474
- 1748 Orden de 16 de marzo de 2021 de la Consejería de Salud, por la que se da publicidad al nivel de alerta sanitaria actual por COVID-19 en que se encuentra la Región de Murcia y cada uno de sus municipios. 7480

BORM

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

- 1749 Resolución de 3 de marzo de 2021, del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se convocan los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, innovación y fomento de la cultura preventiva, realizadas en el año 2020. 7487
- 1750 Resolución del Secretario General de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Aledo, en materia de lucha contra la economía irregular. 7491
- 1751 Resolución del Secretario General de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía irregular. 7497
- 1752 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 tabla salarial año 2020 del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos. 7503
- 1753 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 Comisiones Obreras de la Región de Murcia. 7506
- 1754 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 Ingredientes Naturales Seleccionados, SLU. 7527
- 1755 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 Industrias Pimentoneras. 7552
- 1756 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 Talasur, S.L. 7591

4. Anuncios**Consejería de Fomento e Infraestructuras**

- 1757 Levantamiento de actas previas a la ocupación. "Proyecto de trazado autovía de conexión de la autovía A7 en Santomera con la Comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de RM-330-enlace Santomera Sur. TT.MM. de Murcia y Santomera (T2)". 7607
- 1758 Levantamiento de actas previas a la ocupación. "Proyecto de trazado autovía de conexión de la autovía A-7 en Santomera con la Comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de Zeneta con la RM-330. T.M. de Murcia". 7610

II. Administración General del Estado**1. Delegación del Gobierno****Área de Industria y Energía**

- 1759 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de Información Pública la Solicitud de Autorización Administrativa Previa y de Declaración de Impacto Ambiental del anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Tres de 89,999 MWp y 70,3 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación Transformadora 30/220 kV; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C S.T. Luminora Solar- Ap.23; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora; S.T. Colectora; Línea Eléctrica Alta Tensión de 220 kV S.T. Colectora a S.T. Balsicas)", en los términos municipales de Murcia y Torre Pacheco, provincia de Murcia. Expediente: 2020-065 PFot-252. 7613
- 1760 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de declaración de impacto ambiental del anteproyecto de la "Planta solar fotovoltaica Luminora Solar Dos de 199,99 MWp y 160,66 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación S.T. 2 30/220 kV Luminora Solar Dos; línea eléctrica aérea-subterránea 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos-S.T. subestación 1 Colectora San Pedro; S.T. subestación 1 Colectora San Pedro y línea eléctrica aérea-subterránea 220 kV)", en los términos municipales de San Javier, San Pedro del Pinatar y Murcia, provincia de Murcia. Expediente: 2020-079 PFot-253. 7618

III. Administración de Justicia

Tribunal Superior de Justicia de Murcia		
Sala número Uno de lo Contencioso-Administrativo		
1761	Procedimiento ordinario 390/2020.	7623
Instrucción número Siete de Murcia		
1762	Juicio inmediato sobre delitos leves 22/2020.	7624
Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento de Murcia		
Primera Instancia número Nueve de Murcia		
1763	Adopción 503/2020.	7626
Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia		
Tribunal Superior de Justicia de Murcia		
1764	Recurso de suplicación 1.121/2019.	7627
Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia		
De lo Social número Cinco de Murcia		
1765	Seguridad Social 145/2019.	7629
Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia		
De lo Social número Ocho de Murcia		
1766	Impugnación de actos de la administración 235/2020.	7631
Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia		
De lo Social número Nueve de Murcia		
1767	Despido/ceses en general 775/2020.	7634
1768	Seguridad Social 680/2020.	7637
De lo Social número Cinco de Almería		
1769	Procedimiento 160/2021.	7639
De lo Social número Seis de Valencia		
1770	Seguridad Social 915/2019.	7640

IV. Administración Local

Las Torres de Cotillas		
1771	Lista provisional de admitidos y excluidos para la selección de un Agente de Policía Local mediante oposición libre.	7641
Puerto Lumbreras		
1772	Aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Murcia para el ejercicio 2021.	7644
San Pedro del Pinatar		
1773	Exposición pública del padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de agua, alcantarillado y recogida de basura, correspondiente al primer trimestre, 2.ª fase del año 2021.	7645

V. Otras Disposiciones y Anuncios

Comunidad de Regantes "Pozo Lázaro", Hoya del Campo (Abarán)		
1774	Elevación a público de nombramiento.	7646

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Presidencia

1741 Decreto del Presidente número 29/2021, de 16 de marzo, por el que se actualizan las medidas restrictivas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

En respuesta a la agudización de la crisis sanitaria provocada por la epidemia de COVID-19 a partir de septiembre del pasado año, y con el objetivo de evitar el colapso del sistema sanitario, el Gobierno de la Nación procedió a la aprobación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, con la finalidad de fijar un marco general normativo, que marcara unas reglas mínimas y básicas para el conjunto de las administraciones territoriales, a la vez que garantizase una cobertura jurídica suficiente en relación a determinadas medidas restrictivas de derechos fundamentales. El Congreso de los Diputados autorizó posteriormente la prórroga del estado de alarma, extendiendo su vigencia hasta el día 9 de mayo de 2021, de conformidad con el Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre.

Las medidas más relevantes adoptadas por el citado Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, implican la limitación de la movilidad de las personas en horario nocturno, a fin de evitar al máximo la expansión de la infección en esa franja horaria en la que habitualmente se han producido tantos contagios, la posibilidad de limitar la entrada y salida de los territorios de las comunidades autónomas, o también la limitación de permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados fijada en un máximo de seis personas, así como la posibilidad de establecer limitaciones de aforo en los lugares de culto.

En todo caso, todas estas medidas restrictivas pueden ser puntualmente moduladas, flexibilizadas e incluso, adoptadas o no por las Autoridades competentes delegadas que, en este segundo estado de alarma, son los Presidentes de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía, de conformidad con el artículo 2.2 del citado Real Decreto.

El artículo 6 del referido Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, regula el establecimiento de la limitación de la entrada y salida de los territorios de las comunidades autónomas, así como de circunscripciones territoriales de ámbito inferior, posibilitando únicamente aquellos desplazamientos sustentados en determinadas excepciones, que deben ser debidamente justificadas, con el propósito de reducir la movilidad y propagación del virus, y cuya decisión final en su implantación o no corresponde a cada una de las autoridades competentes delegadas.

En nuestra Región, mediante Decreto del Presidente 7/2020, de 30 de octubre, se determinó la aplicación de las medidas del artículo 6 del referido Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, acordando en consecuencia la limitación

de la entrada y salida del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así como de cada una de sus circunscripciones territoriales municipales, posibilitando únicamente aquellos desplazamientos sustentados en determinadas excepciones debidamente justificadas, con el propósito de reducir la movilidad y propagación del virus.

La vigencia de las medidas adoptadas por Decreto del Presidente 7/2020 ha sido objeto de sucesivas prórrogas, aprobadas mediante los Decretos del Presidente 8/2020 de 7 de noviembre, 9/2020 de 22 de noviembre y 10/2020 de 8 de diciembre. En este último Decreto, ante la mejora evidente de la situación epidemiológica acaecida a comienzos de diciembre se produjo en la mayor parte del territorio regional el levantamiento con carácter general de las restricciones de movilidad entre los distintos municipios, manteniéndose exclusivamente para los municipios de Los Alcázares y Torre Pacheco, de conformidad con la clasificación de niveles de riesgo aprobada por Orden de 27 de noviembre de 2020 de la Consejería de Salud y actualmente contenida en la Orden de 13 de diciembre de 2020, de la Consejería de Salud, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria por COVID-19 en la Región de Murcia, así como las medidas generales y sectoriales, de carácter temporal, aplicables a los diferentes sectores de actividad y municipios en atención al nivel de alerta existente en cada momento.

En fecha 22 de diciembre fue aprobado el Decreto del Presidente n.º 11/2020, por el que se actualizan las medidas de restricción adoptadas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Este Decreto actualizó en aquel momento, con una cierta vocación de permanencia, la regulación de las restricciones a la movilidad y libertad de circulación de entrada y salida fuera de la Comunidad Autónoma, de las restricciones a la permanencia de grupos de personas y de las limitaciones en los lugares de culto. Además, incorporó, con carácter transitorio y vigencia limitada, un conjunto de medidas específicas para el periodo de fiestas navideñas.

Sin perjuicio de ello, la evolución de la pandemia en determinados territorios de ámbito inferior al de la comunidad autónoma puede justificar la necesidad de adoptar, de forma singular, restricciones puntuales a la libre circulación de personas en aquellos territorios que presenten unos niveles de alerta sanitaria que hagan necesario la adopción de esta medida, de conformidad con los criterios establecidos en la citada Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud.

Así, desde la aprobación del Decreto del Presidente n.º 12/2020, de 22 de diciembre, por el que se mantenían, durante un nuevo plazo de siete días, las medidas de limitación de circulación de personas en el ámbito del municipio de Los Alcázares, se ha procedido durante este último mes y medio a la aprobación sucesiva de diversos Decretos del Presidente, adoptando similares medidas de restricción a la movilidad entre municipios en relación a todos aquellos territorios en los que el nivel de alerta sanitaria alcanzaba límites extremos en cada momento.

Por otra parte, mediante el Decreto 2/2021, 8 de enero, por el que se modifica el Decreto del Presidente Número 11/2020, de 22 de diciembre, por el que se actualizan las medidas de restricción adoptadas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2 y por

el que se adoptan medidas de limitación de circulación de personas de carácter territorial en diversos municipios de la Región de Murcia, se procedió a un endurecimiento de las medidas restrictivas de carácter horario con la finalidad de adelantar a las 22 horas la restricción de libre circulación de personas en horario nocturno y a su vez acordar la restricción de movilidad y circulación de personas en los 22 municipios que en aquel momento habían alcanzado un nivel extremo de alerta sanitaria.

El crecimiento incesante de las tasas de contagio y la necesidad de prevenir y evitar el colapso del sistema sanitario hizo necesaria la rápida intensificación de las medidas, por lo que mediante el Decreto del Presidente n.º 4/2021, de 14 de enero, se suspendió, con carácter temporal, la posibilidad de que personas no convivientes participasen en reuniones familiares, sociales y lúdicas de carácter informal no reglado, tanto en el ámbito público como en el privado.

Sin embargo, en virtud del Decreto del Presidente n.º 9/2021, de 26 de enero, se introdujo una nueva modificación de las medidas restrictivas que afectaba de modo específico a la limitación de permanencia de personas en grupos informales o no reglados. En éste se acordó limitar a un máximo de dos personas la permanencia de grupos de personas en espacios de uso público, tanto cerrados como el aire libre, salvo convivientes, mientras que continuaba la restricción a las reuniones familiares, sociales y lúdicas de carácter informal entre personas no convivientes cuando tuviesen lugar en domicilios o en espacios privados y vehículos particulares privados. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de determinadas excepciones para supuestos específicos previstos en la citada disposición, que de no preverse haría muy gravoso para determinados colectivos la aplicación de estas medidas. La vigencia de estas medidas fue prorrogada en virtud del Decreto del Presidente núm. 11/2021, de 9 de febrero.

Posteriormente, a la vista de la mejora relativa de la situación epidemiológica existente en la Región de Murcia, puesta de manifiesto mediante informe epidemiológico de 16 de febrero, se promulgó el Decreto del Presidente 14/2021, de 16 de febrero, que introdujo una modificación en el citado Decreto del Presidente n.º 9/2021, de 26 de enero, con la finalidad de extender la limitación de permanencia en grupos de dos personas, salvo convivientes, también a los espacios de uso privado (domicilios, espacios privados o vehículos particulares) en los mismos términos en que resultaba aplicable para los espacios públicos, tanto cerrados como al aire libre, con la finalidad de que la equiparación pudiese facilitar el conocimiento y aplicación de la norma.

La limitación del número de personas no convivientes en las reuniones, así como la limitación de relacionarse en burbujas sociales estructuradas en grupos de convivencia estable (GCE), o incluso la recomendación de permanencia en el domicilio son medidas esenciales que deben ser valoradas ante situaciones epidemiológicas extremas.

En este sentido, las medidas que permiten únicamente relacionarse a un máximo de personas en espacios públicos o privados implican, sin lugar a dudas, un enorme sacrificio y esfuerzo para la población en su conjunto pero que, sin embargo, resultan imprescindibles para hacer frente a una situación epidemiológica y asistencial sin precedentes en la Región de Murcia.

Finalmente, fue aprobado el Decreto del Presidente 17/2021, de 23 de febrero, por el que, a la vista de las circunstancias epidemiológicas concurrentes en ese momento, se procedió durante un nuevo plazo de un mes a la actualización

de las medidas restrictivas sustentadas en la normativa reguladora del estado de alarma, incluyendo una cierta flexibilización a la limitación de permanencia en grupos, al admitir la celebración de reuniones no regladas o informales integradas por hasta un máximo de cuatro personas tanto en espacios públicos como privados.

Mediante Resolución de 11 de marzo de 2021 de la Secretaría de Estado de Sanidad, se procedió a dar publicidad en el Boletín Oficial del Estado al Acuerdo adoptado por el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en su reunión de 10 de marzo de 2021, sobre la Declaración de Actuaciones Coordinadas en salud pública frente a la COVID-19 con motivo de la festividad de San José y de la Semana Santa de 2021, en el que para estos dos períodos comprendidos entre el 17 y el 21 de marzo en aquellas comunidades autónomas que se celebre la festividad de San José y entre el 26 de marzo y el 9 de abril se establecen determinadas medidas y recomendaciones restrictivas que deben ser aplicadas por el conjunto de las comunidades autónomas.

Dicho esto, es obligado reflejar que la mayoría de estas medidas restrictivas ya están siendo aplicadas en la Región de Murcia, incluso alguna de ellas con un mayor rigor en su modulación, en virtud del vigente Decreto del Presidente 17/2021, de 23 de febrero, a excepción de la limitación relativa a la permanencia de grupos de personas en espacios privados, por cuanto el citado Acuerdo limita las reuniones en estos ámbitos a grupos de convivientes.

Así las cosas, a fecha de hoy se ha emitido un nuevo informe epidemiológico que evidencia los avances que se siguen produciendo en la contención de la pandemia con un descenso continuado en el número de contagios, fruto de las medidas adoptadas durante las últimas semanas. En concreto, dicho informe refleja que a día de hoy la incidencia acumulada asciende a 31,6 casos/100.000 habitantes en 7 días y 68,7 casos/100.000 habitantes en 14 días, mientras que la Región continúa estando en Fase 1 asistencial, dado que las UCI presenta una cifra de 52 personas ingresadas, inferior a los 100 pacientes, que es el límite mínimo establecido por la orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, para considerar que el riesgo asistencial alcanza un nivel extremo.

A fin de seguir consolidando el descenso en el número de contagios que se viene observando, dicho informe aconseja el mantenimiento de las medidas restrictivas de carácter general establecidas en el citado Decreto 17/2021, de 23 de febrero, que afectan a la restricción a la movilidad de entrada y salida de la comunidad autónoma, a la limitación a la circulación de personas en horario nocturno, a las restricciones relativas al culto y a la permanencia en grupos informales en espacios públicos fijada en un máximo de cuatro personas. Adicionalmente, resulta necesario incorporar la medida relativa a la limitación a las reuniones informales en espacios privados, que debe quedar limitada a grupos de convivientes, en virtud del referido Acuerdo aprobado por Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, sin perjuicio de la aplicación de determinados supuestos de excepción en relación a personas que viven solas, a fin de que no resulte demasiado gravoso la aplicación de esta medida restrictiva.

Ante la conveniencia de aprobar esta modificación y con la finalidad de favorecer la seguridad jurídica y la integración del conjunto de medidas generales sustentadas en la declaración del estado de alarma, es por lo que se dicta el presente Decreto del Presidente, que recoge y actualiza nuevamente todas las medidas de carácter restrictivo de carácter general, en principio con una previsión

de vigencia continuada desde su entrada en vigor hasta el 9 de abril de 2021, sin perjuicio de aquellas modulaciones o flexibilizaciones que puedan resultar necesario adoptar con anterioridad a esta fecha. Estas restricciones no resultarán aplicables a las actividades o sectores con regulación específica, ni tampoco al transporte en todas sus modalidades. Esta medida se adopta al amparo del artículo 7 del citado Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre.

La aplicación de estas medidas restrictivas de carácter general para el conjunto de la Comunidad Autónoma, lo serán sin perjuicio de la aplicación de las medidas de limitación a la movilidad territorial entre municipios, de carácter más temporal y específico, que resulten aplicables a aquellos municipios que, en cada momento, presenten unos niveles más extremos en sus cifras de contagios por COVID-19.

Según lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, el artículo 2 de Ley 6/2004, de 28, de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, el Presidente de la Comunidad Autónoma ostenta la suprema representación de la Región de Murcia y la ordinaria del Estado en su territorio, preside el Consejo de Gobierno, y también dirige y coordina la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

En virtud de lo expuesto, a propuesta del Consejero de Salud, y en uso de las atribuciones conferidas como Autoridad competente delegada, por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Es objeto del presente Decreto actualizar las medidas restrictivas de carácter general, al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Artículo 2. Limitación de la libertad de circulación de las personas en horario nocturno.

2.1 Se determina la limitación de la libertad de circulación de personas en horario nocturno durante el periodo comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

2.2 Las personas únicamente podrán circular por las vías o espacios de uso público para la realización de las siguientes actividades:

- a) Adquisición de medicamentos, productos sanitarios y otros bienes de primera necesidad.
- b) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- c) Asistencia a centros de atención veterinaria por motivos de urgencia.
- d) Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.
- e) Retorno al lugar de residencia habitual tras realizar algunas de las actividades previstas en este apartado.
- f) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.

- g) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.
- i) Repostaje en gasolineras o estaciones de servicio, cuando resulte necesario para la realización de las actividades previstas en los párrafos anteriores.
- j) Desplazamientos justificados a aeropuertos, puertos, estaciones de tren o de autobuses para llevar o recoger pasajeros que realicen viajes cuya causa esté justificada al amparo de este Decreto, siempre y cuando tengan la condición de familiares directos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

2.3 En consonancia con la limitación a la libertad de circulación establecida en este artículo, durante esta franja horaria con restricción de circulación y movilidad de personas en horario nocturno deberán permanecer cerrados al público todos los establecimientos comerciales no esenciales de cualquier índole, salvo aquellos se encuentran mencionados en las excepciones previstas en el apartado anterior.

Artículo 3. Limitación de la entrada y salida de personas en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

3.1 Se determina la restricción de la entrada y salida de personas del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 6.1 del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, salvo para aquellos desplazamientos adecuadamente justificados, que se produzcan por alguno de los siguientes motivos:

- a) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- b) Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.
- c) Asistencia a centros universitarios, docentes y educativos, incluidas las escuelas de educación infantil.
- d) Retorno al lugar de residencia habitual o familiar.
- e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros o estaciones de repostaje en territorios limítrofes.
- g) Actuaciones requeridas o urgentes ante los órganos públicos, judiciales o notariales.
- h) Renovaciones de permisos y documentación oficial, así como otros trámites administrativos inaplazables.
- i) Realización de exámenes o pruebas oficiales inaplazables.
- j) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- k) Desplazamientos justificados a aeropuertos, puertos, estaciones de tren o de autobuses para llevar o recoger pasajeros que realicen viajes cuya causa esté justificada al amparo de este Decreto, siempre y cuando tengan la condición de familiares directos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- l) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.

3.2 No estará sometida a restricción la circulación en tránsito a través de los ámbitos territoriales en que resulten de aplicación las limitaciones previstas en este Decreto.

Artículo 4. Limitación de la permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados.

4.1 En espacios de uso público, tanto cerrados como el aire libre, la permanencia de grupos de personas queda limitada a un máximo de cuatro personas, salvo que se trate de personas convivientes. En el caso de agrupaciones que incluyan tanto personas convivientes como no convivientes, el número máximo permitido será de cuatro personas.

4.2 En domicilios o espacios de uso privado, tanto en el interior como el exterior, se permiten únicamente las reuniones integradas por personas que pertenezcan al mismo grupo de convivencia.

4.3 No obstante lo dispuesto en el apartado anterior para espacios de uso privado, se exceptúan los siguientes supuestos y situaciones:

a) Las personas que viven solas, que podrán formar parte de una única unidad de convivencia ampliada. Cada unidad de convivencia puede integrar solamente a una única persona que viva sola.

b) La reunión de personas menores de edad con sus progenitores, en caso de que estos no convivan en el mismo domicilio.

c) La reunión de personas con vínculo matrimonial o de pareja cuando estos vivan en domicilios diferentes.

d) La reunión para el cuidado, la atención o el acompañamiento a personas menores de edad, personas mayores o dependientes, con discapacidad o especialmente vulnerables, cuando resulte necesario para el normal desenvolvimiento de esta persona.

4.4 La limitación prevista en este artículo no resultará de aplicación a las actividades laborales e institucionales ni aquellas para las que se establezcan medidas específicas en la normativa aplicable.

Artículo 5. Limitación a la permanencia de personas en lugares de culto.

Se determina la limitación de la permanencia de personas en lugares de culto, de conformidad con los siguientes aforos para las reuniones, celebraciones y encuentros religiosos:

5.1 Ceremonias: no podrá superar el 50% de aforo en espacios cerrados (con un máximo de 30 personas).

5.2 Lugares de culto: no podrá superar el 50% de aforo en espacios cerrados. Se recomienda ofrecer servicios telemáticos o por televisión.

5.3 Sin limitaciones al aire libre siempre que se pueda garantizar la distancia de seguridad, salvo que se supere el número de personas previsto para eventos multitudinarios en la Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, por la que se adoptan medidas generales de carácter temporal, para hacer frente a la epidemia de COVID-19 en la Región de Murcia, en cuyo caso resultarán de aplicación las normas establecidas para los mismos.

Artículo 6. Aplicación de las medidas adoptadas. Régimen sancionador. Colaboración entre Administraciones Públicas.

6.1 Los ciudadanos deberán colaborar activamente en el cumplimiento de las medidas previstas en este Decreto.

6.2 Los incumplimientos a lo dispuesto en el presente decreto o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes podrá ser sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica

4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, así como por lo previsto en el Decreto Ley 8/2020, de 16 de julio, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y demás normativa aplicable.

6.3 Se dará traslado del presente Decreto a la Delegación del Gobierno a los efectos de recabar su cooperación y colaboración a través de los cuerpos y fuerzas de seguridad, para el control y aplicación de las medidas adoptadas.

Artículo 7. Régimen de recursos.

Contra este Decreto se puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 29/1989, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Artículo 8. Efectos.

8.1 Queda sin efecto el Decreto del Presidente n.º 17/2021, de 23 de febrero, por el que se actualizan las medidas de restricción adoptadas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-COV-2.

8.2 El presente decreto surtirá efectos a partir de las 00:00 horas del día 17 de marzo de 2021 y mantendrá su eficacia hasta las 23:59 horas del día 9 de abril de 2021, sin perjuicio de que, en su caso, pueda ser prorrogado o, en su caso, modificado, flexibilizado o dejado sin efecto en función de la evolución de la situación epidemiológica regional.

Dado en Murcia, a 16 de marzo de 2021.—El Presidente, Fernando López Miras.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

1. DISPOSICIONES GENERALES

Presidencia

1742 Decreto del Presidente número 30/2021, de 16 de marzo, por el que se adoptan medidas de limitación de circulación de personas de carácter territorial para el municipio de Librilla, al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Mediante el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, el Gobierno de la Nación estableció un marco general normativo, que fijaba unas reglas mínimas y comunes para procurar la contención de la pandemia de COVID-19 aplicables por el conjunto de las administraciones territoriales, a la vez que se garantizaba una cobertura jurídica suficiente en relación a determinadas medidas restrictivas de derechos fundamentales. El Congreso de los Diputados autorizó posteriormente la prórroga del estado de alarma, extendiendo su vigencia hasta el día 9 de mayo de 2021, de conformidad con el Real Decreto 956/2020, de 3 de noviembre.

Las medidas más relevantes adoptadas por el citado Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre implican la limitación de la movilidad de las personas en horario nocturno, a fin de evitar al máximo la expansión de la infección en esa franja horaria en la que habitualmente se han producido tantos contagios, la posibilidad de limitar la entrada y salida de los territorios de las comunidades autónomas, o también la limitación de permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados, así como la posibilidad de establecer limitaciones de aforo en los lugares de culto.

En todo caso, todas estas medidas restrictivas pueden ser puntualmente moduladas, flexibilizadas e incluso, adoptadas o no por las Autoridades competentes delegadas que, en este segundo estado de alarma, son los Presidentes de las comunidades autónomas y ciudades con Estatuto de Autonomía, de conformidad con el artículo 2.2 del citado Real Decreto.

El artículo 6 del referido Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, regula el establecimiento de la limitación de la entrada y salida de los territorios de las comunidades autónomas, así como de circunscripciones territoriales de ámbito inferior, posibilitando únicamente aquellos desplazamientos sustentados en determinadas excepciones, que deben ser debidamente justificadas, con el propósito de reducir la movilidad y propagación del virus, y cuya decisión final en su implantación o no corresponde a cada una de las autoridades competentes delegadas.

En nuestra Región, mediante Decreto del Presidente 7/2020, de 30 de octubre, se determinó la aplicación de las medidas del artículo 6 del referido Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, acordando en consecuencia la limitación de la entrada y salida del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, así

como de cada una de sus circunscripciones territoriales municipales, posibilitando únicamente aquellos desplazamientos sustentados en determinadas excepciones debidamente justificadas, con el propósito de reducir la movilidad y propagación del virus.

La vigencia de las medidas adoptadas por Decreto del Presidente 7/2020 fue objeto de sucesivas prórrogas, aprobadas mediante los Decretos del Presidente 8/2020, de 7 de noviembre, 9/2020, de 22 de noviembre, y 10/2020, de 8 de diciembre. En este último Decreto, ante la mejora evidente de la situación epidemiológica en la mayor parte del territorio regional se produjo el levantamiento con carácter general de las restricciones de movilidad entre los distintos municipios, manteniéndose exclusivamente para los municipios de Los Alcázares y Torre Pacheco.

Dicha medida se adoptó ante la complicada situación epidemiológica a que se enfrentaban ambos territorios, que se encontraban en ese momento en nivel de transmisión extremo, de conformidad con la clasificación de niveles de riesgo aprobada por Orden de 27 de noviembre de 2020 de la Consejería de Salud y actualmente contenida en la Orden de 13 de diciembre de 2020, de la Consejería de Salud, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria por COVID-19 en la Región de Murcia, así como las medidas generales y sectoriales, de carácter temporal, aplicables a los diferentes sectores de actividad y municipios en atención al nivel de alerta existente en cada momento.

En fecha 22 de diciembre fue aprobado el Decreto del Presidente n.º 11/2020, por el que se actualizan las medidas de restricción adoptadas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el Estado de Alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2. Este Decreto contiene y actualiza, con una cierta vocación de permanencia, la regulación de las restricciones a la movilidad y libertad de circulación de entrada y salida fuera de la Comunidad Autónoma, de las restricciones a la permanencia de grupos de personas y de las limitaciones en los lugares de culto.

Al margen de estas medidas de carácter general, la evolución de la pandemia en determinados territorios de ámbito inferior al de la comunidad autónoma puede justificar la necesidad de adoptar, de forma singular, restricciones puntuales a la libre circulación de personas en aquellos territorios que presenten unos niveles de alerta sanitaria que hagan necesario la adopción de esta medida, de conformidad con los criterios establecidos en la citada Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud.

Por este motivo, fue aprobado el Decreto del Presidente n.º 12/2020, de 22 de diciembre, por el que se mantenían, durante un nuevo plazo de siete días, las medidas de limitación de circulación de personas en el ámbito del municipio de Los Alcázares, en atención a la situación epidemiológica de este territorio y, posteriormente, el Decreto del Presidente n.º 13/2020, de 29 de diciembre, por el que estableció esta medida de restricción de movilidad para el municipio de Abanilla manteniéndose para el municipio de Los Alcázares, a la vista del nivel extremo de alerta sanitaria en que se encontraban ambos territorios.

Ante el empeoramiento de la situación epidemiológica en la Región de Murcia a finales del pasado año, se procedió a la aprobación del Decreto del Presidente n.º 1/2021, de 4 de enero, que extendió la restricción de movilidad a los nueve municipios que en aquel momento presentaban un nivel extremo de alerta sanitaria. Posteriormente, fueron ampliados de forma sucesiva el

número de municipios afectados por la restricción a la libertad de entrada y salida del respectivo territorio municipal en virtud de los Decretos del Presidente n.º 2/2021, de 8 de enero, y del Decreto 3/2021, de 11 de enero, y ello en consideración a nivel extremo de alerta sanitario en que se encontraban en cada momento.

No obstante, el crecimiento incesante de las tasas de contagio y la necesidad de prevenir y evitar el colapso del sistema sanitario hizo necesaria la rápida intensificación de las medidas restrictivas. Así, el Decreto del Presidente n.º 4/2021, de 14 de enero, suspendió, con carácter temporal, la posibilidad de que personas no convivientes participen en reuniones familiares, sociales y lúdicas de carácter informal no reglado, tanto en el ámbito público como en el privado, ampliando además la restricción de libertad de circulación a dos municipios más, mientras que el Decreto del Presidente n.º 5/2021, de 19 de enero, acordó esta restricción de libertad de circulación a la totalidad de los municipios de la Región de Murcia a excepción de Aledo y Librilla.

El Decreto del Presidente n.º 9/2021, de 26 de enero, introdujo una nueva modificación de las medidas restrictivas adoptadas en aplicación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, de carácter temporal, limitando a un máximo de dos personas la permanencia en grupos en espacios de uso público, tanto cerrados como el aire libre, salvo convivientes, mientras que mantenía la misma restricción a las reuniones familiares, sociales y lúdicas de carácter informal entre personas no convivientes cuando tuviesen lugar en domicilios o en espacios privados y vehículos particulares privados. La vigencia de estas medidas fue posteriormente prorrogada en virtud del Decreto del Presidente núm. 11/2021, de 9 de febrero, y modulada en su contenido mediante el Decreto del Presidente 14/2021, de 16 de febrero, al equiparar la limitación de permanencia en grupos de dos, tanto en espacios públicos como privados.

Por lo que respecta específicamente a la restricción de movilidad entre municipios, el Decreto del Presidente núm. 10/2021, de 2 de febrero, acordó el mantenimiento de las medidas de restricción a la libertad de circulación en la práctica totalidad de los municipios de la Región de Murcia, a excepción de los municipios de Aledo, Librilla, Ojós, Ulea y Villanueva del Río Segura, atendiendo a las cifras epidemiológicas existentes en ese momento.

No obstante, la mejora de la situación epidemiológica permitió reducir el número de municipios afectados por las medidas de limitación de movilidad. Así, el Decreto del Presidente núm. 12/2021, de 9 de febrero, mantuvo dicha restricción únicamente en los 25 municipios que en ese momento presentaban un nivel de transmisión extremo, de conformidad con lo dispuesto en la citada Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud. Una semana después, tan sólo seis municipios, Abarán, Beniel, Cieza, Pliego, Ulea y Yecla mantuvieron esta limitación de entrada y salida de sus municipios, en virtud de lo acordado por Decreto del Presidente 13/2021, de 16 de febrero. El pasado 23 de febrero, la cifra de municipios afectados por la restricción de movilidad se volvió a reducir, estableciéndose esta medida únicamente para Alhama de Murcia y Ulea, por su preocupante situación epidemiológica.

Ante el rápido crecimiento de las tasas de contagio experimentado en algunos municipios en pocos días, el Decreto del Presidente 19/2021, de 2 de marzo, acordó establecer las restricciones de circulación en aquellos que presentaban un nivel de alerta extremo: Ulea, Alhama de Murcia, Ceutí, Puerto Lumbreras,

Torre Pacheco, Caravaca de la Cruz, Fuente Álamo y Abarán. Una semana después, la efectividad de dicha medida, junto con la del resto de restricciones sanitarias vigentes, permitió reducir el número de municipios afectados por la limitación de movilidad a dos: Caravaca de la Cruz y Puerto Lumbreras, mediante Decreto del Presidente 20/2021, de 9 de marzo

Pues bien, en fecha de hoy se ha emitido un nuevo informe técnico que evidencia los avances que se siguen produciendo en la contención de la pandemia con un descenso continuado en el número de contagios. En concreto, dicho informe refleja que a día 15 de marzo la incidencia acumulada asciende a 31,1 casos/100.000 habitantes en 7 días y 68,7 casos/100.000 habitantes en 14 días. Además, la Región continúa en Fase 1 de riesgo asistencial, dado que el número de pacientes ingresados en UCI se sitúa por debajo del límite mínimo de 100 personas establecido por la orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, para considerar que el riesgo asistencial alcanza un nivel extremo.

No obstante, nos encontramos con un sistema sanitario lastrado todavía por una fuerte presión asistencial y por el enorme cansancio de sus profesionales, por lo que, si bien nos encontramos en Fase 1 de riesgo asistencial, tenemos que seguir siendo extremadamente cautelosos en la relajación de medidas y evitar retroceder en los avances conseguidos hasta la fecha.

La limitación de circulación entre municipios debe quedar limitada esta semana al municipio de Librilla, el cual, con 414,7 casos por 100.000 habitantes a 7 días y 622,1 casos por 100.000 habitantes a 14 días, presenta una tasa de incidencia acumulada preocupante y muy superior a la media regional.

El análisis epidemiológico de los resultados obtenidos en estos últimos meses por estas medidas de restricción de la movilidad territorial refleja el efecto beneficioso en el aplanamiento y, posterior, control de la curva de contagios, que evidencia la proporcionalidad y razonabilidad de la adopción de estas medidas.

Por todo ello, mediante el presente Decreto se determina, en atención a la realidad epidemiológica actual, la adopción de medidas de restricción de la movilidad territorial de personas en relación al municipio de Librilla, que se encuentra en un nivel extremo de alerta sanitaria.

La aplicación de estas medidas restrictivas, de carácter temporal, lo será sin perjuicio de la aplicación al conjunto de la Región del resto de medidas generales restrictivas adoptadas en el marco del estado de alarma, contenidas en el Decreto del Presidente n.º 29/2021, de 16 de marzo.

Según lo dispuesto en la Constitución y el Estatuto de Autonomía de la Región de Murcia, el artículo 2 de Ley 6/2004, de 28, de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia, el Presidente de la Comunidad Autónoma ostenta la suprema representación de la Región de Murcia y la ordinaria del Estado en su territorio, preside el Consejo de Gobierno, y también dirige y coordina la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

En virtud de lo expuesto, a propuesta del Consejero de Salud, y en uso de las atribuciones conferidas como Autoridad competente delegada, por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2

Dispongo:**Artículo 1. Limitación de la entrada y salida de personas del ámbito territorial del municipio de Librilla.**

Se restringe, con carácter temporal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.2 del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, la libre entrada y salida de personas del ámbito territorial del municipio de Librilla, salvo para aquellos desplazamientos adecuadamente justificados que se produzcan por alguno de los siguientes motivos:

- a) Asistencia a centros, servicios y establecimientos sanitarios.
- b) Cumplimiento de obligaciones laborales, profesionales, empresariales, institucionales o legales.
- c) Asistencia a centros universitarios, docentes y educativos, incluidas las escuelas de educación infantil.
- d) Retorno al lugar de residencia habitual o familiar.
- e) Asistencia y cuidado a mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas especialmente vulnerables.
- f) Desplazamiento a entidades financieras y de seguros o estaciones de repostaje en territorios limítrofes.
- g) Actuaciones requeridas o urgentes ante los órganos públicos, judiciales o notariales.
- h) Renovaciones de permisos y documentación oficial, así como otros trámites administrativos inaplazables.
- i) Realización de exámenes o pruebas oficiales inaplazables.
- j) Por causa de fuerza mayor o situación de necesidad.
- k) Desplazamientos justificados a aeropuertos, puertos, estaciones de tren o de autobuses para llevar o recoger pasajeros que realicen viajes cuya causa esté justificada al amparo de este Decreto, siempre y cuando tengan la condición de familiares directos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.
- l) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza, debidamente acreditada.

Artículo 2. Exclusión de la limitación de circulación.

No estará sometida a restricción la circulación en tránsito a través del territorio del municipio afectado por el presente Decreto.

Artículo 3. Aplicación de las medidas adoptadas. Régimen sancionador. Colaboración entre Administraciones Públicas.

3.1 Los ciudadanos deberán colaborar activamente en el cumplimiento de las medidas previstas en este Decreto.

3.2 Los incumplimientos a lo dispuesto en el presente decreto o la resistencia a las órdenes de las autoridades competentes podrá ser sancionado con arreglo a las leyes, en los términos establecidos en el artículo 10 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio, así como por lo previsto en el Decreto Ley 8/2020, de 16 de julio, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y demás normativa aplicable.

3.3 Se dará traslado del presente Decreto a la Delegación del Gobierno, a los efectos de recabar su cooperación y colaboración a través de los cuerpos y fuerzas de seguridad, para el control y aplicación de las medidas adoptadas.

Artículo 4. Régimen de recursos.

Contra este Decreto se puede interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 29/1989, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Artículo 5. Efectos.

5.1. Queda sin efecto el Decreto del Presidente 20/2021, de 9 de marzo, por el que se adoptan medidas de limitación de circulación de personas de carácter territorial para diversos municipios de la Región de Murcia, al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

5.2. El presente decreto surtirá efectos a partir de las 00:00 horas del día 17 de marzo de 2021 y mantendrá su eficacia hasta las 23.59 horas del día 30 de marzo de 2021, sin perjuicio de que, en su caso, pueda ser prorrogado o, en su caso, modificado, flexibilizado o dejado sin efecto en función de la evolución de la situación epidemiológica regional.

Dado en Murcia, a 16 de marzo de 2021.—El Presidente, Fernando López Miras.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1743 Orden por la que se dispone el nombramiento de un vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia.

El Consejo Social de las Universidades Públicas es el órgano de participación de la sociedad en las mismas, según lo establecido en el artículo 14.1 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre. Su composición y funciones se regulan en la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia. El Consejo Social está integrado por seis representantes del Consejo de Gobierno de la Universidad y por quince representantes de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia.

En representación del Consejo de Gobierno de la Universidad serán vocales del Consejo Social, el Rector, el Secretario General y el Gerente de la Universidad, con carácter nato. Los tres miembros restantes serán un profesor, un alumno y un representante del personal de administración y servicios, elegidos por el propio Consejo de Gobierno entre sus miembros. Los representantes de los intereses socioeconómicos de la Región de Murcia, serán propuestos por las instituciones, entidades o centros especificados en el apartado segundo del artículo 28 de la Ley 3/2005. Todos ellos serán nombrados por Orden del Consejero/a competente en materia de Universidades, y su nombramiento se publicará en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, siendo efectivo una vez que los vocales hayan tomado posesión de su cargo.

La Secretaría del Consejo Social de la Universidad de Murcia, notificó a la Dirección General de Universidades, con fecha 22 de febrero de 2021, que la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, había decidido nombrar como representante suyo en el antedicho Consejo Social a don Andrés Sánchez Gómez, para un segundo mandato.

En su virtud, a propuesta de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, y previo informe-propuesta favorable de la Dirección General de Universidades, de conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 28.3 de la Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia,

Dispongo:

Artículo único.

Se nombra vocal del Consejo Social de la Universidad de Murcia, en representación de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, a don Andrés Sánchez Gómez, para un segundo mandato.

Disposición final única.

Este nombramiento será efectivo una vez que D. Andrés Sánchez Gómez haya tomado posesión de su cargo.

Murcia, 1 de marzo de 2021.—El Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, Miguel Motas Guzmán.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades
Universidad de Murcia

1744 Resolución del Rector de la Universidad de Murcia (R-335/2021) de 15 de marzo de 2021, por la que se convocan concursos públicos para la provisión de plazas de personal docente e investigador contratado.

La Universidad de Murcia convoca concursos públicos para la provisión de las plazas de Profesores Contratados Doctores con carácter permanente, que se detallan en el Anexo I que se adjunta a la presente Resolución, de conformidad con el acuerdo del Consejo de Gobierno de 4 de diciembre de 2020, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de Personal Docente e Investigador para el año 2020, (BORM de 17/12/2020), y autorización de la Dirección General de Universidades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de acuerdo con las siguientes

Bases de la convocatoria

1.- Normas generales.

1.1.- Los concursos se regirán por lo dispuesto en la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, y disposiciones dictadas en su desarrollo; por los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia; por el II Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por la Normativa de Selección del Profesorado Contratado en Régimen Laboral con carácter permanente aprobada en Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2005; Resolución del Secretario General de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones sobre tramitación electrónica de convocatorias de plazas de personal de fecha 8 de septiembre de 2017; y en lo no previsto, por la legislación vigente que le sea de aplicación.

1.2.- Con carácter general se tramitarán independientemente cada uno de los concursos convocados, excepto cuando las plazas convocadas para una misma área de conocimiento tengan características idénticas.

2.- Requisitos de admisibilidad.

2.1.- Para su admisión al procedimiento selectivo, las personas interesadas han de reunir los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea o nacional de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea.

También podrán participar, cualquiera que sea su nacionalidad, el o la cónyuge de las personas de nacionalidad española o que sean naturales de

otros Estados miembros de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y sus descendientes y los de su cónyuge siempre que no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

Asimismo, podrán participar las personas extranjeras que, no estando incluidas en los párrafos anteriores, se encuentren en España en situación de legalidad, siendo titulares de los documentos que les habiliten para residir y para acceder sin limitaciones al mercado laboral.

La acreditación de la nacionalidad y demás requisitos exigidos en la convocatoria, se realizará por medio de los documentos correspondientes, certificados por las autoridades competentes de su país de origen traducidos al español.

b) Tener cumplidos dieciséis años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas de Profesor.

d) Tener un conocimiento adecuado del idioma español para el desempeño de la labor docente e investigadora asignada; en su caso, se podrá exigir la superación de una prueba que lo acredite. Quedarán eximidos de realizar la prueba quienes estén en posesión del diploma español como lengua extranjera (nivel B2 o C2) regulado por el Real Decreto 1137/2002, de 31 de octubre, o del certificado de nivel avanzado o equivalente en español para extranjeros, expedido por la administración educativa competente. A tal efecto deberán aportar junto a la solicitud fotocopia compulsada de dicho diploma o del mencionado certificado.

e) No haber sido separado o separada, mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado o inhabilitada para el ejercicio de funciones públicas. En el caso de nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea y de los nacionales de aquellos Estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos en que esta se halla definida en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea, no estar sometido o sometida a sanción disciplinaria o condena penal que impida en su Estado el acceso a la función pública.

f) Estar en posesión del Título de Doctor, pudiendo requerirse una titulación universitaria concreta si así se establece en la descripción de la plaza.

g) Deberán contar con la evaluación positiva de su actividad para la figura de Profesor Contratado Doctor por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, certificada por la Dirección General de Universidades, o del órgano de evaluación externa que la Ley de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia determine.

2.3.- La concurrencia de los requisitos de admisibilidad deberá producirse dentro del plazo de presentación de solicitudes.

2.4.- Los documentos acreditativos de los requisitos que estén redactados en idioma diferente al castellano deberán ir acompañados de la correspondiente traducción jurada.

3.- Presentación telemática de solicitudes.

3.1.- La solicitud de participación en los concursos convocados se ha de efectuar mediante la cumplimentación de formulario integrado en aplicación

Web de la Universidad de Murcia. Para presentar la solicitud de participación, las personas interesadas deben cumplimentar el formulario Web de la solicitud que se halla establecido específicamente para la plaza y categoría correspondiente, disponible en la Oficina Virtual CONVOCUM PDI. URL: <https://convocum.um.es>

Al acceder a la oficina virtual del PDI, apartado "convocatorias vigentes", se mostrará un panel informativo con las instrucciones, en el que se indica -paso a paso- cómo se debe cumplimentar y presentar la solicitud.

3.2.- La presentación y registro de la solicitud se realizará por vía telemática a través de la propia aplicación web "CONVOCUM PDI", previa validación de los datos y mediante firma electrónica a través de la pasarela de firma de la Universidad de Murcia utilizando cualquiera de los distintos medios al efecto (certificado electrónico, cuenta UM, etc.)

3.3.- El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días naturales, a partir del siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3.4.- Las tasas por derechos de examen será de 48,61 euros.

La liquidación de tasas y abono se realizará a través de la Oficina virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI), disponible en la dirección electrónica <https://convocum.um.es/>, por medio de cualquiera de las siguientes formas:

a) Banca electrónica con cargo a cuenta en una de las siguientes entidades bancarias:

- Banco Sabadell
- Bankia.
- Cajamar.
- Banco Santander.

b) Tpv virtual (Tarjeta de crédito)

c) En los cajeros de las indicadas entidades.

d) Pago en ventanilla a través de alguna de las entidades indicadas, previa presentación del recibo unificado que se obtendrá desde la oficina virtual.

En ningún caso la presentación y pago de la tasa supondrá sustitución del trámite de presentación, en tiempo y forma, de la solicitud.

Están exentos del pago de la tasa los aspirantes que acrediten la condición de discapacitado con un grado igual o superior al treinta y tres por ciento (33%).

Se entenderá como defecto no subsanable no haber realizado el pago dentro del plazo de presentación de solicitudes.

A efectos de incidencias técnicas informáticas podrán ponerse en contacto en el teléfono 868884222 y para consultas en relación con la convocatoria y presentación de solicitudes en los teléfonos 868883584-3659.

3.6.- Documentación justificativa de los requisitos:

Al firmar y presentar la solicitud, la persona aspirante declara bajo su responsabilidad que reúne los requisitos precisos para su admisión en la plaza y categoría a la que concursa, comprometiéndose a acreditarlo documentalmente si fuera requerida para ello en cualquier momento del proceso selectivo.

Asimismo, la aplicación informática le ofrecerá la posibilidad de agregar dicha documentación justificativa. En el presente concurso de acuerdo con el artículo 28 de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de

las Administraciones Públicas, se entiende otorgado su consentimiento a la Universidad de Murcia para la obtención de los datos correspondientes al DNI y títulos oficiales universitarios que obren en poder de otras entidades públicas, salvo oposición expresa manifestada en la solicitud de participación, siendo necesario entonces agregarlos a esta.

a) Documentación acreditativa de la identidad:

I. Personas de nacionalidad española:

Copia del DNI en el supuesto de oposición a la obtención por la Universidad de Murcia de la información atinente al DNI.

II. Nacionales de otros Estados de la Unión Europea:

Copia del documento que acredite su nacionalidad o pasaporte, así como, en su caso, los documentos que acrediten el vínculo de parentesco y el hecho de vivir a expensas o de estar a cargo de la persona nacional de otro Estado con la que se tenga dicho vínculo. Asimismo, se ha de presentar declaración jurada o promesa de tal persona de que no existe separación de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que el o la aspirante viven a sus expensas o están a su cargo.

III. Personas que no sean nacionales de Estados miembros de la Unión Europea:

Copia de la tarjeta de residencia en vigor, que acredite su situación de legalidad y acceso sin limitaciones al mercado laboral.

b) Documentación acreditativa de requisitos académicos:

- En caso de título oficial español, copia del título académico exigido en el supuesto de que el aspirante se oponga a la obtención por la Universidad de Murcia de la información atinente al título. En el supuesto de que el título se hallara en trámite de expedición deberá presentarse como documento sustitutorio una certificación de la universidad correspondiente, que se ajustará al modelo establecido en la base novena de la resolución de la Secretaría de Estado de Universidades de 26 de junio de 1989 (BOE de 18 de julio) o en el artículo 14 del Real Decreto 1002/2010, de 5 de agosto, sobre expedición de Títulos universitarios oficiales.

En el supuesto de título no español, se presentará copia de la credencial de homologación del título exigido. Si se tratara de titulaciones expedidas por Estados de la Unión Europea, se acreditará la homologación o se presentará la credencial del reconocimiento del título para ejercer la profesión de profesor universitario.

c) Copia de la certificación acreditativa de tener la evaluación positiva para la figura de Profesor Contratado Doctor por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, certificada por la Dirección General de Universidades, o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine.

d) Documentación acreditativa de beneficios sobre las tasas aplicables.

Las personas aspirantes que se hallen exentas del pago de los derechos de tasas por razón de discapacidad deberán aportar copia del certificado acreditativo de la misma, expedido por el órgano competente de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma que corresponda.

e) Documentación acreditativa del nivel de idioma español.

En los casos en los que fuere de aplicación el apartado d) de la base 2, se habrá de acompañar copia del diploma o de la certificación correspondiente.

4.- Listas de personas admitidas y excluidas.

4.1.- Dentro de los diez días hábiles siguientes al de finalización del plazo de presentación de solicitudes se publicará en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM) -dirección electrónica <https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam>, apartado "Oposiciones y concursos, Personal Docente e Investigador"- y en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI) -dirección electrónica <https://convocum.um.es/>- la relación provisional de personas aspirantes admitidas y excluidas en la correspondiente plaza, con indicación de las causas de exclusión. Dicha resolución concederá un plazo de diez (10) días hábiles, a partir del siguiente al de su publicación, para la presentación de reclamaciones y para la subsanación de defectos de acreditación de requisitos de admisibilidad.

Los aspirantes excluidos presentarán las subsanaciones en PDF a través de la aplicación web "CONVOCUM", página principal -Módulo "Portal del solicitante" mediante firma electrónica a través de la pasarela de firma de la Universidad de Murcia utilizando los distintos medios al efecto (certificado electrónico, cuenta UM, etc.). Las reclamaciones por omisión de las listas provisionales de admitidos y excluidos se realizarán a través del Registro General de la Universidad de Murcia (C/. Sto. Cristo n.º 1. 30071. Murcia. Campus de La Merced), o en el Registro Auxiliar de la Universidad de Murcia (Edificio Rector Soler. Campus de Espinardo), o por cualquiera de los procedimientos y por los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, dirigida al Sr. Rector de la Universidad de Murcia.

4.2.- Una vez finalizado el plazo de reclamaciones o subsanaciones presentadas y resueltas las mismas, el Rector dictará Resolución aprobando la relación definitiva de personas admitidas y excluidas, que se publicará en los lugares indicados en el apartado 4.1.

4.3.- No procederá la devolución de derechos de participación en los supuestos de exclusión por causa imputable a la persona interesada.

5.- Comisiones de Contratación.

5.1.- Cada concurso será resuelto por una Comisión de Contratación que tendrá la composición que recoge el artículo 162 de los Estatutos de la Universidad de Murcia con las consideraciones que se adicionan en la Normativa para la contratación de profesorado en régimen laboral con carácter permanente, aprobada por Consejo de Gobierno de 20 de diciembre de 2005, teniendo en cuenta que todos sus miembros deberán poseer titulación académica y categoría iguales o superiores a las exigidas para ocupar la plaza convocada.

5.2.- Las actuaciones de la Comisión de Contratación se someterán, en lo no previsto en la convocatoria, a la citada Normativa, y a las disposiciones contenidas para los órganos colegiados en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las Comisiones de Contratación, tendrán su sede en el Decanato/ Departamento a que corresponda la plaza.

5.3.- Los miembros de las Comisiones de Contratación se publicarán en la Resolución definitiva de aspirantes admitidos y excluidos a que se refiere la base 4.2. de la convocatoria.

5.4.- Las sucesivas actuaciones en relación con esta convocatoria se publicarán en los lugares indicados en la base 4.1.

5.5.- La constitución de la Comisión exigirá la presencia de la totalidad de sus miembros titulares o, en su caso, suplentes. Los miembros de la Comisión que estuvieran ausentes en alguna de las pruebas cesarán en su calidad de miembros de la misma. Para que la Comisión pueda actuar válidamente será necesaria la participación de, al menos, cinco de sus miembros. Las comisiones adoptarán sus acuerdos por mayoría; en caso de empate decidirá el voto del Presidente.

Una vez publicada la composición de la Comisión, el Presidente, previa consulta con los restantes miembros, dictará una resolución que será notificada a todos los interesados con una antelación mínima de diez días naturales respecto de la fecha del acto para el que se le cita, convocando a:

1) Todos los miembros titulares de la Comisión, y en su caso, a los suplentes correspondientes para efectuar el Acto de Constitución y, a continuación, establecer los criterios que se utilizarán para la valoración de las pruebas. Los criterios se establecerán en función de las características de las plazas a proveer, su perfil y las necesidades de la Universidad de Murcia, aplicando lo establecido en el artículo 155 de los Estatutos. Se tendrá en cuenta igualmente lo previsto en los artículos 48.2 de la Ley Orgánica de Universidades y 159.2 de los Estatutos de la Universidad de Murcia.

2) Todos los aspirantes admitidos a participar en las pruebas, para el acto de Presentación de concursantes con señalamiento del día, hora y lugar de celebración de dicho acto.

5.6.- En el Acto de Presentación, que será público, los concursantes entregarán al Presidente de la Comisión:

- Curriculum vitae del candidato, por septuplicado ejemplar, según modelo que se adjunta como Anexo II a la convocatoria o en el formato curriculum vitae normalizado CNV de la FECYT y el MICINN, así como un ejemplar de las publicaciones y documentos acreditativos de lo consignado en el mismo.

En el citado acto de presentación, el Presidente de la Comisión hará público el plazo para que cualquier concursante pueda examinar la documentación presentada por los restantes concursantes, con anterioridad al inicio de las pruebas. Asimismo, se determinará mediante sorteo el orden de actuación de los concursantes, así como fecha, hora y lugar para la realización de las pruebas, las cuales deberán comenzar en el plazo máximo de 10 días.

5.7.- La Comisión de contratación que actúe en estas pruebas selectivas tendrá la categoría primera de las recogidas en el artículo 30 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

6.- Procedimiento de Selección.

6.1.- La selección de los concursantes se basará en la realización de dos pruebas, de conformidad con el artículo 160 de los Estatutos de la Universidad de Murcia. Las pruebas comenzarán, al menos, un mes después de la publicación de la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos y habrán de concluir antes de que transcurran seis meses desde la publicación de la convocatoria.

Las pruebas consistirán en:

Primera Prueba para todos los concursos.-

Será pública y consistirá en la exposición oral por el concursante de su curriculum vitae durante un tiempo máximo de 75 minutos, y posterior debate con la Comisión, acerca de los méritos alegados, durante un tiempo máximo

de 90 minutos. Esta prueba tendrá carácter eliminatorio para todos aquellos concursantes que no obtengan, al menos, cuatro votos.

Los concursantes que superen la primera prueba entregarán, en el plazo determinado por la Comisión y, en cualquier caso, antes de la realización de la segunda prueba, un resumen del tema elegido que vaya a ser expuesto oralmente en dicha prueba.

Segunda Prueba para la plazas de Profesor Contratado Doctor en tareas docentes y de investigación.-

Será pública y consistirá en la exposición oral por el concursante, durante un tiempo comprendido entre 45 y 60 minutos, de un tema relativo a una especialidad del área de conocimiento a la que corresponda la plaza convocada, elegido libremente por el aspirante e incardinado en la materia que haya sido determinada en las especificaciones de la plaza contenidas en la convocatoria. Seguidamente, la Comisión debatirá con el concursante, durante un tiempo máximo de 90 minutos, acerca de los contenidos y de aquellos aspectos que estime relevantes en relación con el tema presentado.

Finalizada cada una de las pruebas, la Comisión deliberará y cada uno de sus miembros, emitirá un voto con informe razonado sobre la valoración cuantificada que le merecen los méritos y cualificación de cada uno de los concursantes, ajustándose a los criterios previamente fijados por la Comisión y evaluando la adecuación al perfil de la plaza. El voto habrá de ser necesariamente favorable o desfavorable para cada candidato, no cabiendo la abstención. En caso de unanimidad, los informes individuales podrán sustituirse por un informe único y razonado de la Comisión.

7.- Propuesta de provisión.

7.1.- La Comisión elevará al Rectorado, en el plazo máximo de 3 días a partir de la fecha de finalización de las pruebas, una propuesta de provisión que se realizará por el sistema de votación. A estos efectos la Comisión hará pública una resolución formulando su propuesta y el voto de cada uno de sus miembros. La propuesta de provisión se realizará ateniéndose a los siguientes criterios:

a) Se procederá a la provisión de la plaza o plazas convocadas cuando haya concursantes valorados favorablemente, al menos, por cuatro de los miembros de la Comisión.

b) No podrá proponerse mayor número de nombramientos que el de plazas convocadas.

c) Todos los concursos podrán resolverse con la no provisión de la plaza o plazas.

7.2.- Junto con la propuesta, el Secretario de la Comisión, entregará en la Secretaría General de la Universidad toda la documentación relativa a las actuaciones de la Comisión, así como una copia de la documentación entregada por cada candidato, que una vez finalizado el concurso y firme la resolución del mismo, les podrá ser devuelta si así lo solicitan, salvo que se interponga recurso, en cuyo caso el depósito continuará hasta que haya resolución firme.

Transcurridos seis meses adicionales sin que el interesado, hubiera retirado dicha documentación, la Universidad podrá disponer su destrucción.

En todo caso, hará público el resultado del mismo, en el tablón oficial de la Universidad de Murcia (TOUM), dirección electrónica: <https://sede.um.es/sede/tablon/inicio.seam>, apartado "Oposiciones y Concursos, Personal Docente

e Investigador” y en la Oficina Virtual de Recursos Humanos (CONVOCUM PDI), dirección electrónica: <https://convocum.um.es/>

7.3.- La comunicación del resultado del concurso a los aspirantes, seleccionados o no, se entenderá practicada mediante la publicación de la propuesta efectuada por la Comisión en el Tablón Oficial de la Universidad de Murcia (TOUM).

8.- Presentación de documentos y formalización de los contratos.

8.1.- Concluido el proceso selectivo y realizada la propuesta de provisión por la Comisión de Selección, se procederá a la formalización del contrato en régimen laboral con carácter permanente, previa presentación por el aspirante de los siguientes documentos.

a). Copia compulsada del Documento Nacional de Identidad, solo si manifestó su oposición a su obtención por la Universidad, o documento equivalente de ser su nacionalidad distinta de la española.

b). Copia compulsada del título de Doctor, solo si manifestó su oposición a su obtención por la Universidad.

c) Copia compulsada de la certificación acreditativa de tener la evaluación positiva para la figura de Profesor Contratado Doctor por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, certificada por la Dirección General de Universidades, o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine, si no consta en la base de datos de Personal de la Universidad de Murcia.

d). Certificado médico oficial de no padecer enfermedad ni defecto físico ni psíquico que le incapacite para el desempeño de las funciones correspondientes a profesor de universidad.

e). Declaración jurada de no haber sido separado del servicio de la Administración del Estado, Institucional o Local, ni de las Administraciones de las Comunidades Autónomas, en virtud de expediente disciplinario, y no hallarse inhabilitado para el ejercicio de la Función Pública. Los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea o de algún Estado al que en virtud de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán acreditar, de conformidad con lo establecido en el artículo 7.2 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, no haber sido objeto de sanción disciplinaria o condena penal que impidan, en su Estado, el acceso a la función pública.

Los interesados dispondrán de un plazo de diez (10) días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de la propuesta de provisión para la presentación de la citada documentación. En el caso de no presentarse el interesado a la firma del contrato en el plazo referido, se entenderá que renuncia a sus derechos, salvo caso de fuerza mayor, discrecionalmente apreciado por el Rector.

En los casos de renuncia o cualquier otra causa que impida la contratación del aspirante seleccionado, podrá formalizarse la incorporación con el siguiente más valorado.

9.- Incompatibilidades.

9.1.- El personal docente e investigador objeto de esta convocatoria estará sujeto a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en sus normas de

desarrollo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre.

10.- Recursos.

De conformidad con lo previsto en el capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el artículo 46 y concordantes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en el artículo 20 de los Estatutos de la Universidad de Murcia, aprobados por Decreto 85/2004, de 27 de agosto, los interesados pueden interponer recurso potestativo de reposición ante el Rector de la Universidad de Murcia, en el plazo de un mes, o, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses, contados, en ambos casos, desde el día siguiente al de la notificación o publicación y sin perjuicio de que puedan intentar cualquier otro recurso que a su derecho convenga.

No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición en su caso interpuesto.

Murcia, 15 de marzo de 2021.—El Rector, José Luján Alcaraz

ANEXO I

PUESTOS QUE SE CONVOCAN

DEPARTAMENTO: BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA

Plaza Número: (5/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **BIOLOGÍA CELULAR**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Citología e Histología Vegetal y Animal. Biología Celular. Investigación en Acuicultura Marina (2510.92).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930512

DEPARTAMENTO: COMUNICACIÓN

Plaza Número: (6/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Teoría e Historia de los Medios Audiovisuales. Investigación en Fotografía Documental y Trasvases Intermediales: Periodismo, Literatura, Fotografía, Cine y Televisión (6399).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930393

DEPARTAMENTO: DERECHO CIVIL

Plaza Número: (7/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DERECHO CIVIL**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Derecho Civil. Investigación en Derecho Civil (5605.02).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930479

DEPARTAMENTO: DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL

Plaza Número: (8/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales. Investigación en Derecho Internacional Público (5603.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930507

DEPARTAMENTO: DERMATOLOGÍA, ESTOMATOLOGÍA, RADIOLOGÍA Y MEDICINA FÍSICA

Plaza Número: (9/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **ESTOMATOLOGÍA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Clínica Odontológica Integrada Infantil I. Clínica Odontológica Integrada Infantil II. Investigación en Ortodoncia - Estomatología (3213.13).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930539

DEPARTAMENTO: DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA (ESPAÑOL, INGLÉS Y FRANCÉS)

Plaza Número: (10/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Comunicación Oral y Escrita en Inglés para el Aula de Primaria. Enseñanza y Aprendizaje del Inglés. Evaluación, Recursos y Gestión de la Clase del Inglés como Lengua Extranjera. Investigación en Análisis Curricular de las TIC y los Medios de Comunicación en la Enseñanza del Inglés (5899). Nuevos Géneros y Procesos de Escritura en Lengua Inglesa en

Educación Primaria (5899). El Juego Digital como Instrumento de Evaluación de la Lengua Extranjera (5899). Competencia Digital del Profesorado Novel de Inglés en las Etapas Preuniversitarias (5899). Programas Lingüísticos de Educación Bilingüe y de Formación del Profesorado de Inglés (5899).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930491

DEPARTAMENTO: DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁTICAS Y SOCIALES

Plaza Número: (11/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Metodología Didáctica para la Enseñanza de las Ciencias Sociales. Investigación en el Uso del Patrimonio Cultural para el Desarrollo del Pensamiento Histórico en la Enseñanza de las Ciencias Sociales (5899).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930484

DEPARTAMENTO: ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD

Plaza Número: (12/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Contabilidad Financiera Superior. Investigación en Sistemas de Información y Resultados Empresariales (5303.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930558

DEPARTAMENTO: ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRÓNICA

Plaza Número: (13/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **ELECTROMAGNETISMO**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Fundamentos de Física. Investigación en Física de la Visión (2209.24).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930549

DEPARTAMENTO: ENFERMERÍA

Plaza Número: (14/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **ENFERMERÍA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Enfermería, Discapacidad y Dependencia. Enfermería de Salud Mental. Ciencias Psicosociales Aplicadas a los Cuidados de Enfermería. Investigación en Violencia y Victimización en el Ámbito Escolar (6102.99). Violencia y Victimización en el Ámbito Laboral (3204.99). Actitudes hacia la Violencia (6114.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930420

DEPARTAMENTO: EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA

Plaza Número: (15/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN CORPORAL**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Educación Física Infantil. Investigación en El Modelo de Enseñanza Ludotécnico en Educación Física (5899).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930547

Plaza Número: (16/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN PLÁSTICA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente. Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Desarrollo del Lenguaje Visual y Plástico. Didáctica de Dibujo, Educación Artística e Imagen. Investigación en El Aprendizaje-Servicio en la Educación Artística (5801.99). Aprendizaje y Concreción Artística Educativa en Espacios Híbridos (5801.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930493

Plaza Número: (17/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **MÚSICA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Investigación Musicológica de Carácter Histórico. Investigación en Música en Murcia en el Siglo XIX (6203.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930414

DEPARTAMENTO: FILOLOGÍA INGLESA

Plaza Número: (18/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **FILOLOGÍA INGLESA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Morfosintaxis del Inglés II. Investigación en Lingüística Aplicada al Análisis del Lenguaje Jurídico (Inglés-Español) (5701.99). Métodos Cuantitativos Aplicados al Estudio Sincrónico de Corpus Lingüísticos (Inglés-Español) (5705.99). Análisis del Discurso Basado en Corpus Lingüísticos (Inglés-Español) (5799).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930551

DEPARTAMENTO: FISIOTERAPIA

Plaza Número: (19/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **FISIOTERAPIA**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Métodos Específicos de Intervención en Fisioterapia Respiratoria y Cardiocirculatoria. Investigación en Fisioterapia (3213.11). Continuidad de Cuidados en Fisioterapia, Discapacidad del Sistema Respiratorio (3213.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930563

DEPARTAMENTO: FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIONAL

Plaza Número: (20/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **DERECHO CONSTITUCIONAL**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Derecho Constitucional I. Investigación en Derecho Constitucional (5605.04). Derechos Fundamentales (5605.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930492

DEPARTAMENTO: ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS

Plaza Número: (21/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Dirección de Operaciones. Diseño Organizativo. Investigación en Colaboración para la Innovación, Innovación en Empresa Familiar (5311.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930462

DEPARTAMENTO: TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES

Plaza Número: (22/2021-DF)

Número de Puestos: 1

Área de Conocimiento: **TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES**

Tipo de Contrato: Profesor Contratado Doctor con carácter permanente.
Tipo A. (Artículos 48 y 52 de la L.O.U. y art. 22 del Convenio Colectivo)

Dedicación: Tiempo completo

Finalidad del contrato: Desarrollo con plena capacidad docente e investigadora: Tareas de docencia e investigación.

Tareas a desempeñar: Docencia en Historia del Trabajo Social. Fundamentos y Deontología del Trabajo Social. Introducción a la Metodología de Investigación en Mediación. Investigación en Historia del Trabajo Social (5506.99). Movimientos Sociales, Asociacionismo y Sociabilidad (6310.99). Género, Familia y Cambio Social (6309.99).

Titulación: Doctor

Código del puesto: 930405



ANEXO II
MODELO CURRÍCULUM
UNIVERSIDAD DE MURCIA

I. DATOS PERSONALES.
Apellidos y nombre.....
Número del DNI Lugar y fecha de expedición.....
Nacimiento: Provincia y localidad Fecha
Residencia: Provincia Localidad
Domicilio Teléfono Estado civil
Facultad o Escuela actual
Departamento o unidad docente actual
Categoría actual como Profesor contratado o interino

II. TÍTULOS ACADÉMICOS.			
Clase	Organismo y centro de expedición	Fecha de expedición	Calificación, si la hubiere



III. PUESTOS DOCENTES DESEMPEÑADOS.					
Categoría	Organismo y centro	Régimen dedicación	Actividad	Fecha de nombramiento o contrato	Fecha de cese o terminación.

IV. ACTIVIDAD DOCENTE DESEMPEÑADA

V. ACTIVIDAD INVESTIGADORA DESEMPEÑADA (programas y puestos).



VI. PUBLICACIONES (libros)		
Título	Fecha publicación	Editorial

VII. PUBLICACIONES (artículos)*			
Título	Revista o diario	Fecha publicación	Nº de páginas

*Indicar trabajos en prensa, justificando su aceptación por la revista editora.

VIII. OTRAS PUBLICACIONES.



IX. OTROS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN.

X. PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SUBVENCIONADOS.
XI. COMUNICACIONES Y PONENCIAS PRESENTADAS A CONGRESOS *



* Indicando título, lugar, fecha, entidad organizadora y carácter nacional o internacional.

XII. PATENTES.

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.
15.
16.

XIII. CURSOS Y SEMINARIOS IMPARTIDOS

(Con indicación de centro, organismo, materia, actividad desarrollada y fecha)



XIV. CURSOS Y SEMINARIOS RECIBIDOS
(Con indicación de centro u organismo material y fecha de celebración)

XV. BECAS, AYUDAS Y PREMIOS RECIBIDOS.
(con posterioridad a la licenciatura)



XVI. ACTIVIDAD EN EMPRESAS Y PROFESIÓN LIBRE.

XVII. OTROS MÉRITOS DOCENTES O DE INVESTIGACIÓN.

XVIII. OTROS MÉRITOS.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Industria y Portavocía
Instituto de Fomento de la Región de Murcia

1745 Extracto de la Resolución de 11 de marzo de 2021 del Director del Instituto de Fomento de la Región de Murcia, por delegación, de convocatoria de ayudas a la participación en misiones Comerciales, Misión Comercial Virtual Bolivia, Colombia y Perú 2021.

BDNS (Identif.): 553099

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/553099>)

Primero. Beneficiarios:

PYMES cuya actividad objeto del proyecto se localice en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y pertenecientes al sector: Plurisectorial. Sectores recomendados: alimentación y bebidas y sus servicios conexos; mueble y accesorios, decoración, materiales de construcción; maquinaria agrícola, tecnología de energía, medioambiente, renovables, agua, riego y plástico; alimentación animal, accesorios y complementos mascotas; servicios de publicidad; equipamiento industrial; servicios; parafarmacia y cosmética; maquinaria para procesado, envase y embalaje; habitat, contract, y turismo.

Segundo. Objeto:

Ayuda a la participación en misiones comerciales.

Actuación: Misión Comercial Virtual Bolivia, Colombia y Perú 2021.

Fechas de la actuación: Del 19 al 27 de Abril de 2021.

País de destino/origen: Bolivia, Colombia, y Perú.

Tercero. Bases reguladoras:

Orden de 25 de Julio de 2017 de la Consejería de Empleo, Universidades y Empresa, modificada por la Orden de 30 de Junio de 2020 de la Consejería de Empresa, Industria y Portavocía por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas del Instituto de Fomento de la Región de Murcia dirigidas a la promoción internacional de las empresas de la Región de Murcia, mediante la participación en ferias y misiones comerciales, en el marco del Plan Internacionaliza-Pyme 2014-2020 cofinanciadas por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. (BORM núm. 179, de 4 de agosto de 2017); cuyas convocatorias se tramitarán con arreglo al régimen de concesión 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.

Cuarto. Cuantía:

El crédito disponible máximo con que cuenta la convocatoria para la participación en esta actuación es de 57.200 euros, financiado hasta el 80% con recursos del FEDER. La cuantía individual estará en función de los gastos incurridos para la prestación de los servicios objeto del programa. El número de empresas que podrán resultar beneficiarias y participar en esta actuación está limitado a 11 empresas.

Quinto. Plazo:

La solicitud de ayuda se presentará telemáticamente. El plazo de presentación será de 8 días hábiles y se inicia a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de esta convocatoria en el BORM.

Sexto. Forma de presentación de las solicitudes:

Los interesados, con carácter obligatorio, deberán dirigir su solicitud a la Presidencia del Instituto de Fomento mediante la presentación por medios electrónicos de solicitudes y documentación complementaria, conforme al modelo que encontrará en la dirección de Internet: www.institutofomentomurcia.es/infodirecto

El solicitante deberá disponer de certificado electrónico reconocido o cualificado de firma electrónica de usuario, expedido por prestadores incluidos en la "lista de confianza de prestadores de servicios de certificación"; la relación los mismos estará disponible en la dirección de Internet señalada anteriormente.

Séptimo. Otros datos:

Esta convocatoria será gestionada por la Cámara Oficial de Comercio Industria, Servicios y Navegación de Cartagena.

Como requisito para el acceso de la ayuda en especie, se exige una cuota de participación que deberá ser abonada con carácter previo a la solicitud de ayuda, en la cuenta corriente ES0820383012976000495613 de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Cartagena, indicando en el concepto Cuota de participación Misión Bolivia, Colombia Perú 2021, y cuyo justificante de ingreso deberán adjuntar a la solicitud de la ayuda.

Murcia, 11 de marzo de 2021.—El Director, por Delegación, Diego Rodríguez-Linares Rey.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

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

1746 Orden de 5 de marzo de 2021, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, por la que se hace pública la convocatoria de ayudas a la creación de empresas agrarias por jóvenes agricultores en el marco PDR Región de Murcia 2014-2020.

BDNS (Identif.): 552814

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/552814>)

BDNS (Identif.):

De conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 7/2005, de 18 de noviembre, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>).

Primero. Beneficiarios.

Podrán acogerse a estas ayudas los jóvenes, ya sea en régimen de titularidad única o compartida o como miembro de una sociedad, que cumplan los requisitos del artículo 7 de la Orden de 17 de mayo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a los jóvenes agricultores para la creación de empresas agrarias en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Región de Murcia 2014-2020 (BORM n.º 113, de 18 de mayo de 2019), modificada por la Orden de 10 de diciembre de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente (BORM n.º 289, 16/12/2019) y por la Orden de 9 de febrero de 2021, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente (BORM n.º 36, 13/02/2021).

Segundo. Objeto.

Por la presente Orden se convocan en 2021, en régimen de concurrencia competitiva, las ayudas destinadas a la creación de empresas agrarias por jóvenes agricultores, enmarcadas en el Programa de Desarrollo Rural de la Región de Murcia 2014-2020.

Tercero. Bases reguladoras.

Orden de 17 de mayo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas destinadas a los jóvenes agricultores para la creación de empresas agrarias en el marco del Programa de Desarrollo Rural de la Región de Murcia 2014-2020

(BORM n.º 113, de 18 de mayo de 2019), modificada por la Orden de 10 de diciembre de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente (BORM n.º 289, 16/12/2019) y por la Orden de 9 de febrero de 2021, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente (BORM n.º 36, 13/02/2021).

Cuarto. Cuadro presupuestario.

La financiación de estas ayudas corresponde en un 63,00% a la Unión Europea, a través del Fondo Europeo de Desarrollo Rural (FEADER), en un 11,10% a la Administración General del Estado, por medio del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (MAPA), y en un 25,90% a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente.

Las ayudas se otorgarán con cargo a la partida presupuestaria 17.03.712A.770.02 de los ejercicios 2021, 2022, 2023 y 2024, o partidas equivalentes en ejercicios futuros, de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, según los siguientes proyectos y cuantías:

Ejercicio 2021 Proyecto 46590	Cuantía 1.500.000
Ejercicio 2022 Proyecto 46590	Cuantía 3.200.000
Ejercicio 2023 Proyecto 46590	Cuantía 4.000.000
Ejercicio 2024 Proyecto 46590	Cuantía 500.000
Total	9.200.000,00

Los gastos correspondientes a las distintas anualidades quedan supeditados a la existencia de crédito adecuado y suficiente en los presupuestos correspondientes.

La distribución entre los distintos créditos de la cuantía total máxima global tiene carácter estimativo, de acuerdo con el artículo 58.4 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por la que se aprueba el reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Se podrán efectuar los oportunos ajustes de anualidades de los créditos presupuestarios previstos en esta convocatoria. En cualquier caso, el ajuste quedará condicionado a la existencia de crédito adecuado y suficiente, y a la tramitación del expediente correspondiente.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes de concesión.

El plazo de presentación se inicia al día siguiente de la publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, finalizando el 29 de abril de 2021.

Las solicitudes se formularán de acuerdo con el artículo 17 de Orden de 17 de mayo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se establecen las bases reguladoras.

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes de pago.

El plazo de presentación para la anualidad 2021 quedará fijado en la correspondiente Orden de Concesión.



Para las anualidades 2022, 2023 y 2024, el plazo se recoge en la siguiente tabla:

Anualidad de concesión 2022

Fecha de inicio 01-01-2022

Fecha de fin 01-06-2022

Año de concesión 2023

Fecha de inicio 01-01-2023

Fecha de fin 01-06-2023

Año de concesión 2024

Fecha de inicio 01-01-2024

Fecha de fin 01-06-2024

Para la formulación de las solicitudes de pago se tendrá en cuenta lo descrito en el artículo 28 de la Orden de 17 de mayo de 2019, de la Consejería de Agua, Agricultura, Ganadería y Pesca, por la que se establecen las bases reguladoras.

Murcia, 5 de marzo de 2021.—El Consejero de Agua, Agricultura, Ganadería, Pesca y Medio Ambiente, Antonio Luengo Zapata.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

1747 Orden de 16 de marzo de 2021 de la Consejería de Salud, por la que se adoptan medidas restrictivas sectoriales de carácter temporal en materia de transporte de personas, para la contención del COVID-19 en la Región de Murcia.

Ante la agudización de la crisis sanitaria producida por la epidemia de COVID-19 en el conjunto del Estado Español, el Gobierno de la Nación procedió a la aprobación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2, con la finalidad de fijar un marco general normativo, que recoge unas reglas mínimas y básicas para el conjunto de las administraciones territoriales, a la vez que garantiza una cobertura jurídica suficiente en relación a determinados medidas restrictivas de derechos fundamentales.

Al margen de estas medidas establecidas en el propio Real Decreto de estado de alarma, las comunidades autónomas a través de sus órganos competentes pueden adoptar aquellas otras medidas restrictivas que consideren necesarias en atención a su situación epidemiológica concreta a fin de coadyuvar a las previstas en el citado Real Decreto.

En este sentido, es obligado reflejar que desde la finalización en junio de 2020 del primer estado de alarma, esta comunidad autónoma ha venido adoptando numerosas medidas con el objeto de hacer frente a la transmisión del COVID-19 y garantizar la atención sanitaria de la población, tanto con carácter general como de forma específica para determinados sectores de actividad o ámbitos territoriales.

El núcleo fundamental de dichas medidas fue aprobado mediante Acuerdo de 19 de junio de 2020 del Consejo de Gobierno, que estableció las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, tras la finalización del estado de alarma y para la fase de reactivación. Asimismo, mediante Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, se establecen los niveles de alerta sanitaria por COVID-19 en la Región de Murcia, así como las medidas generales y sectoriales, de carácter temporal, aplicables a los diferentes sectores de actividad y municipios en atención al nivel de alerta existente en cada momento.

En estos dos instrumentos se contienen medidas muy diversas, de carácter restrictivo fundamentalmente, pero orientadas a una misma finalidad: luchar contra la transmisión de la enfermedad y minimizar sus efectos en las personas, protegiendo la salud pública.

El análisis continuado de la situación epidemiológica existente, tanto en los diferentes municipios de la Comunidad Autónoma como en la Región de Murcia en su conjunto, han hecho necesario la aprobación periódica de nuevas medidas restrictivas de carácter adicional y temporal a las mencionadas con anterioridad,

para responder lo más eficazmente posible a los incrementos puntuales de rebrotes y contagios que se van produciendo en nuestra Comunidad Autónoma. También para atajar episodios localizados de brotes o contagios incontrolados, cuando afectan o tienen especial incidencia en uno o varios municipios o pedanías.

Para afrontar estos retos, la Disposición adicional tercera del Decreto-Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria (COVID-19), habilitó a la persona titular de la Consejería competente en materia de salud, como autoridad sanitaria, para modular o modificar, de acuerdo con la normativa aplicable y a la vista de la evolución de la situación sanitaria, mediante Orden, las medidas generales de higiene y prevención y las relativas al aforo y el número máximo de personas permitido para cada tipo de establecimiento, instalación o actividad, aprobadas por acuerdo del Consejo de Gobierno.

También se le faculta en dicha disposición adicional para adoptar aquellas medidas adicionales o complementarias a las previstas en dicho acuerdo que resulte necesario implantar, con carácter temporal y durante el tiempo en que resulte necesario, tales como, confinamientos perimetrales, aislamientos, cuarentenas, restricciones a la movilidad colectiva, suspensión general de actividades, clausura o cierre de instalaciones, aplicables a sectores concretos de actividad o para ámbitos territoriales específicos ante la aparición de brotes de carácter localizado. Es obligado reconocer que el estado de alarma decretado afecta y altera obviamente la extensión de la habilitación conferida en su momento al titular de esta consejería, en lo que se refiere a las medidas reguladas o establecidas en el Real Decreto respecto de las que el nuevo estado de alarma ha introducido previsiones específicas.

Esta habilitación al Consejero de Salud se ha materializado en el dictado de diversas órdenes dirigidas a la contención de la transmisión del COVID-19, a través de la adopción de medidas dirigidas en unos casos a toda la población de la Región de Murcia, en otros, a la población de determinados ámbitos territoriales de la misma que presentan brotes o tasas de contagio especialmente preocupantes o también dirigidas a sectores concretos de actividad.

En este sentido, mediante Orden de 19 de agosto de 2020, de la Consejería de Salud, se adoptaron determinadas medidas restrictivas adicionales dirigidas al transporte regular de viajeros por carretera y en vehículos particulares, para hacer frente a la evolución desfavorable de la epidemia de COVID-19 que se estaba produciendo en la Región de Murcia.

Con posterioridad dicha Orden fue, a su vez, objeto de modificación, mediante Orden de 3 de septiembre de 2020, con la finalidad de extender de forma expresa las medidas contenidas en la misma al transporte por ferrocarril de vía estrecha intraautonómico y al tranvía.

Asimismo, en fecha 18 de septiembre, ante la evolución desfavorable de las cifras epidemiológicas regionales, por recomendación de los servicios técnicos competentes se prorrogó, mediante Orden de 18 de septiembre y durante un nuevo plazo de 30 días, las medidas restrictivas en este sector del transporte de viajeros, introduciendo adicionalmente unas modificaciones puntuales sobre los vehículos públicos de transportes de hasta nueve plazas.

En fecha 19 de octubre de 2020 fue dictada una nueva orden de la Consejería de Salud, con el objeto de recoger en un único texto las sucesivas medidas que

habían sido aprobadas en esta materia. Las medidas establecidas se mantuvieron durante cuatro nuevos plazos sucesivos de treinta días naturales, mediante sendas órdenes de la Consejería de Salud de 18 de noviembre y 18 de diciembre de 2020, 15 de enero y 15 de febrero de 2021.

Como consecuencia de las medidas adoptadas por esta Consejería de Salud en materia de transporte se ha podido constatar una menor incidencia de las transmisiones con origen en este ámbito, singularmente en los desplazamientos al trabajo en vehículos particulares.

En fecha 15 de marzo de 2021 se ha emitido informe por parte de los órganos técnicos competentes de la Dirección General de Salud Pública y Adicciones, en el que se pone de manifiesto la importante mejora que ha experimentado la situación epidemiológica tanto a nivel nacional como regional. Esta mejora se ha producido en gran medida por las restricciones a determinadas actividades, así como la disminución de la movilidad y de las relaciones interpersonales.

En concreto, y aunque la evolución en estas últimas semanas ha sido favorable como consecuencia de las medidas generales de restricción adoptadas, a fecha actual la media de incidencia acumulada regional en los últimos 14 días es de 68,7 casos por 100.000 habitantes, mientras que en los últimos 7 días es de 31,6 casos por 100.000 habitantes. Estas cifras muestran una situación de mejoría que, si bien permite relajar determinadas medidas, nos exige seguir luchando con firmeza contra la pandemia a fin de consolidar los avances logrados hasta la fecha.

Por todo ello, dada la necesidad de contener la transmisión del virus y reforzar los avances obtenidos en la lucha contra la pandemia, se considera necesario mantener la aplicación de las medidas aprobadas hasta la fecha en el ámbito del transporte, si bien la mejoría relativa de las tasas de incidencia permite aumentar hasta un sesenta por ciento el número de viajeros sentados que se desplacen tanto en transporte público regular, discrecional y privado complementario de viajeros en autobús, como en los transportes públicos colectivos de viajeros de ámbito urbano y periurbano.

Todo ello, sin perjuicio de la eventual aplicación de medidas más intensas de restricción en aquellos casos en que así se estableciera por Decreto del Presidente, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

El artículo 10. Uno. 4 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, establece la competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma sobre ferrocarriles, carreteras y caminos cuyo itinerario discorra íntegramente en el territorio de la Región de Murcia, y en los mismos términos, el transporte desarrollado por estos medios, por cable y tubería.

Las medidas que se contienen en la Orden se adoptan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de Autonomía, según el cual la Región de Murcia tiene atribuida la competencia de desarrollo legislativo y ejecución en materia de sanidad, higiene, ordenación farmacéutica y coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 16 del artículo 149.1 de la Constitución, siendo la Consejería de Salud el departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo

de Gobierno en las citadas materias, en virtud del artículo 11 del Decreto del Presidente 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional.

En su virtud, en uso de las atribuciones conferidas por la Disposición adicional tercera del Decreto-Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria (COVID-19), a propuesta del Director General de Salud Pública y Adicciones

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Es objeto de la presente orden establecer medidas restrictivas sectoriales de carácter temporal en el transporte terrestre regular de viajeros y en vehículos particulares, para hacer frente a la epidemia de COVID-19 en la Región de Murcia.

Artículo 2. Medidas adicionales.

Con carácter temporal se establecen las siguientes medidas sectoriales para todo el territorio de la Región de Murcia en el transporte terrestre regular de viajeros por carretera y en vehículos particulares, sin perjuicio de la aplicación de medidas más intensas de restricción en aquellos casos en que así se establezca por Decreto del Presidente de la Comunidad Autónoma, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2:

2.1. En las motocicletas, ciclomotores y vehículos categoría L, en general, que estén provistos con dos plazas homologadas (conductor y pasajero) podrán viajar dos personas. El uso de guantes será obligatorio por parte del pasajero y también por parte del conductor en el caso de motocicletas y ciclomotores destinados al uso compartido. A estos efectos, serán admitidos los guantes de protección de motoristas.

2.2. En los transportes privados particulares y privados complementarios de personas en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor, podrán viajar tantas personas como plazas tenga el vehículo, siempre que todas convivan en el mismo domicilio.

2.3. En los transportes privados particulares y privados complementarios de personas en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor, cuando no todas convivan en el mismo domicilio, podrán ocuparse el 50% de las plazas disponibles, siempre que respeten la máxima distancia posible entre los ocupantes.

2.4. En los vehículos en los que, por sus características técnicas, únicamente se disponga de una fila de asientos, como en el supuesto de cabinas de vehículos pesados, furgonetas, u otros, podrán viajar como máximo dos personas, siempre que guarden la máxima distancia posible.

2.5. En el transporte público regular, discrecional y privado complementario de viajeros en autobús, en los que todos los ocupantes deban ir sentados, se podrán usar el 60% de los asientos. Cuando el nivel de ocupación lo permita, se procurará la máxima separación entre los usuarios.

2.6. En los transportes públicos colectivos de viajeros de ámbito urbano y periurbano, en los que existan plataformas habilitadas para el transporte de viajeros de pie, podrán ocuparse el 60% de las plazas sentadas, y se mantendrá una referencia de ocupación de dos usuarios por cada metro cuadrado en la

zona habilitada para viajar de pie, debiendo procurarse, en todo caso, la mayor separación entre los pasajeros.

2.7. En los vehículos con número impar de asientos la ocupación se redondeará al alza.

2.8. Siempre que en un vehículo viaje una persona que no conviva en el mismo domicilio que los restantes pasajeros será obligatorio el uso de la mascarilla para todos ellos.

2.9. Se procurará la renovación continua del aire interior de los vehículos, preferentemente mediante ventilación natural con la apertura parcial o total de las ventanillas cuando sea técnicamente posible y las condiciones meteorológicas lo permitan.

2.10. En los transportes públicos de viajeros en vehículos de hasta nueve plazas, incluido el conductor, podrán desplazarse dos personas por cada fila adicional de asientos respecto de la del conductor, debiendo garantizarse, en todo caso, la distancia máxima posible entre sus ocupantes.

En el caso de que todos los usuarios convivan en el mismo domicilio, podrán ir tres personas por cada fila adicional de asientos respecto de la del conductor. El asiento correspondiente a la fila del conductor deberá permanecer siempre vacío.

Artículo 3. Otros transportes terrestres.

3. 1. Resultarán de aplicación al Ferrocarril de Vía Estrecha de la Región de Murcia los límites de capacidad previstos en el apartado 5 del artículo 2 de esta Orden.

3. 2. Se aplicará al tranvía del municipio de Murcia el apartado 6 del artículo 2 de esta Orden.

Artículo 4. Aplicación de las medidas adoptadas.

4.1 Los ciudadanos deberán colaborar activamente en el cumplimiento de las medidas previstas en esta Orden.

4.2. En todo caso, los incumplimientos individualizados de lo dispuesto en la presente orden podrán constituir infracción administrativa de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 8/2020, de 16 de julio, por el que se establece el régimen sancionador por el incumplimiento de las medidas de prevención y contención aplicables en la Región de Murcia para afrontar la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y demás normativa aplicable. Las fuerzas y cuerpos de seguridad darán traslado de las denuncias que formulen por el incumplimiento de las medidas de prevención a las autoridades competentes.

Artículo 5. Vigilancia y control de las medidas adoptadas. Cooperación y colaboración entre Administraciones Públicas.

5.1 La vigilancia, inspección y control del cumplimiento de las medidas de restricción y prevención recogidas en esta Orden corresponderá a las autoridades estatales, autonómicas y locales competentes, según el régimen de distribución competencial previsto en la normativa aplicable.

5.2. Se dará traslado de la presente Orden a la Delegación del Gobierno, a los efectos de recabar su cooperación y colaboración, en su caso, a través de los cuerpos y fuerzas de seguridad, para el control y aplicación de las medidas adoptadas.



Artículo 6. Eficacia.

La presente Orden entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, y tendrá una vigencia inicial de treinta días a contar desde las 00:00 horas del día de su entrada en vigor.

Esta vigencia podrá ser prorrogada si así lo requiere la evolución de la situación epidemiológica.

Murcia, 16 de marzo de 2021.—El Consejero de Salud, Juan José Pedreño Planes.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Salud

1748 Orden de 16 de marzo de 2021 de la Consejería de Salud, por la que se da publicidad al nivel de alerta sanitaria actual por COVID-19 en que se encuentra la Región de Murcia y cada uno de sus municipios.

La Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria por COVID-19 en la Región de Murcia, así como las medidas generales y sectoriales aplicables a los diferentes sectores de actividad y municipios en atención al nivel de alerta existente en cada momento, ha fijado, con mayor grado de certidumbre y estabilidad, un marco general para la gestión de pandemia que se sustenta en la definición de cuatro niveles de riesgo o alerta sanitaria (bajo, medio/alto, muy alto y extremo) en que se puede encontrar un municipio o un ámbito territorial concreto o incluso la Región en su conjunto, y ello a partir de una evaluación del riesgo en que se encuentra dicho territorio basado en unos parámetros o indicadores de salud pública, tanto epidemiológicos como asistenciales.

A partir de todos estos indicadores y de esa evaluación constante del riesgo en todos los municipios, así como en la Región, se debe proceder de manera periódica a dar publicidad al nivel de alerta en que se encuentra cada territorio y, en consecuencia, a la determinación de las medidas aplicables en atención a ese nivel de alerta. En dicha valoración se debe atender no sólo a los niveles de transmisión y riesgo sino que también se deben tener en consideración otras variables, como son el tamaño del municipio, su densidad de población, sus características geográficas o poblacionales, el origen de los brotes, la trazabilidad de los mismos, así como la tendencia o evolución del resto de indicadores epidemiológicos y asistenciales, tanto a nivel regional como municipal, a fin de interpretar adecuadamente las dinámicas de transmisión.

Ese análisis pormenorizado de la situación epidemiológica exige realizar una valoración de la evolución de la enfermedad en la Región, que no atienda únicamente a las cifras de transmisión o contagio que se van produciendo en los diferentes territorios, sino que también preste atención a las circunstancias que concurren en cada momento. En este sentido, es importante destacar el crecimiento en el número de casos que se está produciendo en la variante británica, que se caracteriza por una mayor facilidad en la transmisión. Por otra parte, en estos momentos tan sólo el municipio de Librilla tiene limitada su entrada y salida del respectivo municipio en atención al nivel extremo de alerta sanitaria en que se encuentra por el incremento de contagios recientes, en virtud del Decreto del Presidente 30/2021, de 16 de marzo, por el que se adoptan medidas restrictivas de circulación de personas en diversos municipios de la Región de Murcia. Por ello la mayor libertad de movimientos entre el resto de municipios de la Comunidad Autónoma puede implicar un mayor riesgo en la expansión de la epidemia, lo que hace necesario mantener una posición de

cautela en la toma de medidas y ello a pesar del descenso evidente en el número de personas afectadas.

En consideración a los niveles de alerta sanitaria fijados en la citada disposición, y a la vista del informe epidemiológico emitido por los técnicos competentes de la Dirección General de Salud Pública y Adicciones que refleja la situación existente en fecha 15 de marzo, la presente Orden da publicidad a los índices de tasa de incidencia acumulada de cada municipio por 100.000 habitantes a 14 y 7 días. Asimismo, se recoge el nivel de alerta en que se encuentra cada municipio y el nivel de alerta sanitaria de la Región en su conjunto, que se encuentra en Fase 1 asistencial en atención al número de pacientes COVID, siendo menos de 100 los que están ingresados en la UCI, existiendo un nivel de transmisión de 31,6 casos/100.000 habitantes a 7 días y de 68,7 casos/100.000 habitantes en los últimos 14 días, por lo que la Región en su conjunto se encuentra en un nivel bajo de alerta sanitaria.

Junto a la determinación de los niveles de alerta, se dispone la aplicación de las medidas contempladas en la Orden de 13 de diciembre de 2020, para cada uno de aquellos. Ahora bien, pese a la tendencia descendente de la curva de contagios en los últimos días, nuestra Región sigue atravesando una grave situación epidemiológica que hace imprescindible mantener la modulación algunas de las medidas de restricción establecidas en esta orden que afectan a determinados sectores regulados en aquella y sobre todo evitar nuevas situaciones epidemiológicas que tensionen aún más unos servicios sanitarios muy castigados durante tantos meses.

Efectivamente, nos encontramos en un momento muy delicado y trascendente por lo que, una aplicación automática del conjunto de medidas y criterios establecidos en dicha orden de 13 de diciembre de 2020 para todos los sectores de actividad, podría hacer peligrar la consolidación del notable descenso en los niveles de transmisión obtenidos durante este último mes, fruto de las medidas adicionales adoptadas y del esfuerzo continuado del conjunto de la población.

No obstante, dicho informe epidemiológico considera posible suavizar determinados criterios correctores y mantener otros para procurar evitar un proceso de desescalada demasiado rápido que ponga en peligro todos los avances obtenidos y también para valorar estadios intermedios de restricción que, en la medida de lo posible, eviten nuevas olas de crecimientos incontrolados de la pandemia. Para ello, en esta orden se adoptan o mantienen una serie de medidas adicionales.

En primer lugar, se dispone que, en todos los municipios en que, por no presentar nivel de alerta extremo, se pueda prestar el servicio de hostelería para consumo en el interior de los establecimientos, el número de mesas o agrupaciones de mesas seguirá limitado en un 30% de aforo, pero con un número máximo de cuatro personas en cada una de ellas, salvo convivientes, coincidiendo así con el número de personas que pueden permanecer sentadas en las terrazas de los establecimientos, en donde además el aforo será el máximo permitido siempre y cuando se pueda respetar la distancia de seguridad establecida. Todo ello en consonancia con las restricciones de permanencia en grupos establecidas en el Decreto del Presidente 29/2021, de 16 de marzo, por el que se actualizan las medidas restrictivas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de

infecciones por SARS-CoV-2. En ningún caso se permitirá el servicio de barra para consumo en los establecimientos.

A este respecto, dicho informe pone de manifiesto que el riesgo de transmisión del SARS-CoV-2 es de 18,7 veces superior en interiores que en exteriores, lo que hace que las medidas en interior tengan que ser especialmente prudentes. En este sentido se propone mantener la reducción del aforo al 30% con lo que se consigue reducir el número de personas en interior con una mayor distancia y por tanto menor riesgo, aun cuando la mejora epidemiológica posibilite ampliar a cuatro el número de personas que puedan estar en cada mesa o agrupación de mesas en el interior. Todo ello a fin de procurar que el número de afectados posibles no se incremente, teniendo especialmente en cuenta que la interacción social en un ámbito como el interior de la hostelería siempre presenta mayor riesgo al ser necesario retirar la mascarilla de forma habitual.

También se recomienda el aplazamiento de las celebraciones nupciales o civiles o religiosas de otro tipo, aconsejando en su defecto su celebración al aire libre en exteriores. En caso de celebrarse quedarán limitadas a un máximo de 30 personas, tanto en el exterior como en el interior de los locales, resultando de aplicación en este último caso las reglas establecidas para la hostelería y restauración.

Asimismo, como consecuencia de la limitación nocturna de movimientos prevista en el citado Decreto del Presidente, se prevé igualmente que la actividad comercial y de prestación presencial de servicios deberá cerrar sus locales a las 22.00 horas con carácter general para toda la Región. Estas restricciones no obstante, se ven atemperadas por la aplicación de una serie de supuestos de excepción, y por la posibilidad de que estos locales sigan prestando sus servicios, únicamente mediante la modalidad de entrega a domicilio, más allá de las 22.00 horas y hasta la hora habitual de cierre.

Por último, y en relación con las medidas previstas en la citada orden de 13 de diciembre, se mantiene que los titulares de los locales deben recomendar que el consumo de alimentos y bebidas recogidos en sus establecimientos no se produzca en las inmediaciones los mismos, así como el mantenimiento de la suspensión de la celebración de eventos multitudinarios en toda la Región de Murcia.

En el ámbito de la práctica deportiva se mantiene la aplicación de las limitaciones horarias establecidas con carácter general en el artículo 4, mientras que, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 29/2021, de 16 de marzo, se fija en cuatro el número de personas que pueden participar en la práctica deportiva conjunta no federada y no profesional, cuando se realice al margen de grupos organizados de actividades.

En definitiva, se mantienen con carácter temporal algunas medidas restrictivas de carácter sanitario vigentes en la Región de Murcia, con la convicción de que su implementación y aplicación por la ciudadanía y los sectores económicos afectados resultan imprescindibles para controlar la curva de contagios e impedir el colapso inminente del sistema sanitario.

Esta orden se adopta de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.1 del Estatuto de Autonomía, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, según el cual la Región de Murcia tiene atribuida la competencia de desarrollo legislativo y ejecución en materia de sanidad, higiene, ordenación farmacéutica y coordinación hospitalaria en general, incluida la de la Seguridad Social, sin

perjuicio de lo dispuesto en el número 16 del artículo 149.1 de la Constitución, siendo la Consejería de Salud el departamento de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia encargado de la propuesta, desarrollo y ejecución de las directrices generales del Consejo de Gobierno en las citadas materias, en virtud del artículo 11 del Decreto del Presidente 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional.

En su virtud, en uso de las atribuciones conferidas por la Disposición adicional tercera del Decreto-Ley 7/2020, de 18 de junio, de medidas de dinamización y reactivación de la economía regional con motivo de la crisis sanitaria (COVID-19), a propuesta del Director General de Salud Pública y Adicciones,

Dispongo:

Artículo 1. Objeto.

Es objeto de la presente Orden dar publicidad al nivel de alerta sanitaria por COVID-19 en el que se encuentran la Región de Murcia y sus municipios tras la última evaluación de la situación epidemiológica, en aplicación de las medidas contempladas en la Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria por COVID-19 en la Región de Murcia, así como las medidas generales y sectoriales aplicables a los diferentes sectores de actividad y municipios en atención al nivel de alerta existente en cada momento.

Artículo 2. Nivel de alerta sanitario regional.

A fecha 15 de marzo de 2021, la Región de Murcia se encuentra en Fase 1 de riesgo asistencial, en atención al número medio de ingresos medios hospitalarios en los últimos días y al número de pacientes ingresados en UCI por COVID-19, siendo el nivel de alerta sanitario regional bajo.

Artículo 3. Indicadores epidemiológicos y niveles de alerta municipales.

A fecha 15 de marzo de 2021, los indicadores epidemiológicos y niveles de alerta municipal son los recogidos en el Anexo a la presente orden.

Artículo 4. Medidas aplicables a los sectores regulados en la Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud.

4.1. En atención al nivel de alerta en que se encuentra la Región, resultarán de aplicación en todo el territorio autonómico las medidas regionales previstas para dicho nivel en el artículo 13.1 de la Orden de 13 de diciembre de 2020 de la Consejería de Salud, en todo aquello que no se opongan a las especificidades establecidas en este artículo.

4.2. Por su parte, en cada municipio las medidas a aplicar serán con carácter general las correspondientes al nivel de alerta sanitario que tenga cada territorio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14, en todo aquello que no se oponga a las medidas específicas relativas al sector de hostelería, restauración y prestación del servicio de alimentos y bebidas en cualquier tipo de establecimiento, previstas en los apartados siguientes.

4.3 Con carácter general para la Región de Murcia, toda actividad comercial y de prestación de servicios abierta al público deberá cerrar sus locales y establecimientos para la atención presencial a partir de las 22:00 horas, momento de inicio de la limitación nocturna de movimientos. Después de esa hora, y hasta la hora de cierre habitual del establecimiento, únicamente será posible la prestación del servicio a domicilio.

Quedan excluidos de esta limitación los servicios y establecimientos enumerados en las excepciones previstas en el artículo 2.2 del Decreto del Presidente 29/2021, de 16 de marzo.

4.4 Con carácter general, el servicio de restauración y hostelería, cuando se desarrolle en terrazas al aire libre, podrá disponer del aforo máximo permitido, mientras que en el interior se podrá ocupar el 30% de su aforo, siempre y cuando se respeten las distancias generales de seguridad establecidas. En ambos casos, las mesas o agrupación de mesas podrán estar ocupadas por un máximo de cuatro personas no convivientes o por un solo grupo de personas convivientes en cuyo caso no habrá límite numérico, y ello en consonancia con las restricciones de permanencia en grupos establecidas en el artículo 4 del Decreto del Presidente 29/2021, de 16 de marzo, por el que se actualizan las medidas restrictivas al amparo del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones por SARS-COV-2.

No se permitirá el servicio en barra para consumo en los establecimientos.

4.5 En relación a las celebraciones relativas a las ceremonias nupciales y otras celebraciones religiosas y civiles, se recomienda su aplazamiento y si no fuera posible se aconseja su celebración en terrazas o en el exterior de los locales. El número máximo de personas permitidas será de 30, tanto en el exterior como en el interior. En este último caso, resultarán de aplicación las reglas previstas para el interior de los establecimientos de hostelería en el apartado anterior.

4.6 En los casos de prestación de servicios de hostelería mediante la modalidad de recogida en el local previo pedido, y con la finalidad de evitar la aglomeración de personas, el titular del establecimiento deberá recomendar a sus clientes que el consumo de alimentos y bebidas no se realice en las inmediaciones del mismo.

4.7 Se mantienen suspendidas en todo el territorio regional las celebraciones de eventos multitudinarios, aun cuando ya estuviesen previstas e incluso presentada la correspondiente declaración responsable.

Artículo 5. Medidas específicas en materia de deportes.

Resultará de aplicación a las instalaciones y centros deportivos la limitación horaria establecida en el artículo 4 de esta orden para los establecimientos de prestación de servicios con atención al público.

En todo caso, la práctica deportiva no profesional y no federada, al margen de grupos organizados de actividades, estará sometida a las restricciones de permanencia en grupos establecidas por el Decreto del Presidente 29/2021, de 16 de marzo.

Artículo 6. Eficacia.

La presente Orden entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y mantendrá sus efectos hasta la publicación de una nueva orden que la sustituya en atención a la evolución de la situación epidemiológica.

Murcia, 16 de marzo de 2021.—El Consejero de Salud, Juan José Pedreño Planes.

ANEXO**Indicadores epidemiológicos y niveles de alerta municipales**

Municipio	TASA INCIDENCIA /100.000 HAB. (14 DÍAS)	TASA INCIDENCIA /100.000 HAB (7 DÍAS)	OTROS INDICADORES EPIDEMIOLÓGICOS TENIDOS EN CUENTA	Nivel de alerta municipal
Abanilla	0,0	0,0		Bajo
Abarán	100,3	38,6		Medio/alto
Águilas	14,2	8,5		Bajo
Albudeite	0,0	0,0		Bajo
Alcantarilla	33,3	9,5		Bajo
Alcázares, Los	74,4	43,4		Bajo
Aledo	0,0	0,0		Bajo
Alguazas	10,4	10,4		Bajo
Alhama de Murcia	104,2	36,2		Medio/alto
Archena	88,1	41,4		Medio/alto
Beniel	53,0	0,0		Bajo
Blanca	107,1	30,6		Medio/alto
Bullas	26,0	17,3		Bajo
Calasparra	0,0	0,0		Bajo
Campos del Río	0,0	0,0		Bajo
Caravaca de la Cruz	213,5	100,9		Medio/alto
Cartagena	61,0	27,9		Bajo
Cehegín	33,4	33,4		Bajo
Ceutí	152,7	42,4		Medio/alto
Cieza	188,6	65,7		Medio/alto
Fortuna	9,9	0,0		Bajo
Fuente Álamo de Murcia	72,4	36,2		Bajo

Municipio	TASA INCIDENCIA /100.000 HAB. (14 DÍAS)	TASA INCIDENCIA /100.000 HAB (7 DÍAS)	OTROS INDICADORES EPIDEMIOLÓGICOS TENIDOS EN CUENTA	Nivel de alerta municipal
Jumilla	46,9	15,6		Bajo
Librilla	622,1	414,7		Extremo
Lorca	72,0	40,3		Bajo
Lorquí	42,0	42,0		Bajo
Mazarrón	34,2	18,6		Bajo
Molina de Segura	29,2	8,3		Bajo
Moratalla	0,0	0,0		Bajo
Mula	23,7	5,9		Bajo
Murcia	38,4	14,6		Bajo
Ojós	0,0	0,0		Bajo
Pliego	52,0	26,0		Bajo
Puerto Lumbreras	207,9	78,0		Medio/alto
Ricote	158,2	0,0		Medio/alto
San Javier	89,3	40,0		Medio/alto
San Pedro del Pinatar	255,1	129,5		Muy alto
Santomera	61,7	43,2		Bajo
Torre-Pacheco	199,0	137,3		Medio/alto
Torres de Cotillas, Las	18,6	14,0		Bajo
Totana	56,2	3,1		Bajo
Ulea	0,0	0,0		Bajo
Unión, La	14,8	14,8		Bajo
Villanueva del Río Segura	0,0	0,0		Bajo
Yecla	66,8	40,7		Bajo

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1749 Resolución de 3 de marzo de 2021, del titular de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se convocan los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, innovación y fomento de la cultura preventiva, realizadas en el año 2020.

El artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece como objetivos de la política de las administraciones públicas en materia de prevención de riesgos laborales, el fomento de aquellas actividades desarrolladas por los trabajadores, empresarios y sus organizaciones representativas, en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección, y la promoción de estructuras eficaces de prevención.

Así, en el año 2009 se crearon los correspondientes galardones a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales con la denominación premios "Antonio Ruiz Giménez"; en honor del que fuera Director General de Trabajo, distinguiendo su apuesta decidida por el avance de la prevención de riesgos laborales en la Región de Murcia y su extraordinaria contribución a la mejora de las condiciones de trabajo en nuestro ámbito territorial.

Posteriormente, a través de la Orden de 24 de enero de 2013, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, se establecieron las bases reguladoras de los premios "Antonio Ruiz Giménez", las cuales fueron modificadas por Orden de 4 de marzo de 2014, de la Consejería de Educación, Universidades y Empleo.

Y, finalmente, mediante Orden de 7 de febrero de 2020, de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, (BORM n.º 41, de 19 de febrero de 2020) se han establecido unas nuevas bases reguladoras de los premios "Antonio Ruiz Giménez" a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, innovación y fomento de la cultura preventiva.

A través de ellos se articula el reconocimiento público a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan destacado por sus actuaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la seguridad y la salud laboral en la Región de Murcia.

En su virtud, a iniciativa del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia, y en uso de las facultades que me confiere la Disposición adicional única de las aludidas bases reguladoras en relación con el artículo 19.1.b) 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.**

La presente Resolución tiene como objeto convocar los premios "Antonio Ruiz Giménez", a las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, innovación y fomento de la cultura preventiva, realizadas durante el año 2020, y destinados a reconocer públicamente a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan destacado por la eficacia y operatividad de sus actuaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y que hayan contribuido de manera adecuada a la implantación de sistemas preventivos eficaces, y a la promoción y consolidación de la cultura preventiva en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 2. Ámbito.

Podrán concurrir a estos premios todas las empresas privadas y públicas que hayan desarrollado actividades, estudios o trabajos de especial significación en el ámbito de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. La solicitud podrá presentarse a iniciativa propia o por cualquier persona física o jurídica a favor de terceros, en cuyo caso el solicitante debe haber recabado la aceptación previa de la empresa propuesta.

Artículo 3. Modalidades y requisitos para optar a los premios.

1. En los premios se establecen las tres modalidades siguientes:

1.^a Premio a la trayectoria o mejor actuación en materia de prevención de riesgos laborales para empresas de menos de 50 trabajadores. Podrán optar al premio aquellas empresas de menos de 50 trabajadores que hayan desarrollado actividades o proyectos que contribuyan de manera significativa a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estas empresas deberán tener fijado su principal establecimiento o explotación en la Región de Murcia o, al menos, contar con una delegación en la Región.

2.^a Premio a la trayectoria o mejor actuación en materia de prevención de riesgos laborales para empresas de 50 o más trabajadores. Podrán optar al premio aquellas empresas de 50 o más trabajadores que hayan desarrollado actividades o proyectos que contribuyan de manera significativa a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Estas empresas deberán tener fijado su principal establecimiento o explotación en la Región de Murcia o, al menos, contar con una delegación en la Región.

3.^a Premio especial del jurado. Podrá concederse, a propuesta del propio jurado, un premio especial para reconocer a la persona o personas, trabajadores o trabajadoras, profesionales de la prevención de riesgos laborales, investigadores o equipos de investigación, entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro o medios de comunicación que se hayan distinguido por sus buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, que hayan realizado estudios o trabajos innovadores y relevantes en materia preventiva, o que hayan contribuido de manera especial a la divulgación y promoción de la cultura preventiva en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. En ningún caso se podrán otorgar estos premios a aquellas personas, empresas o entidades que hayan sido premiadas en convocatorias anteriores.

Artículo 4. Premios.

Los premios se otorgarán con carácter exclusivamente honorífico, no generarán derecho a ningún devengo ni efecto económico, y consistirán en la entrega de una figura alegórica, representativa del motivo por el que se conceden

estos premios, a través de un acto público organizado por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.

Artículo 5. Procedimiento de concesión.

1. La concesión de los premios correspondientes a las modalidades primera y segunda del artículo 3, estará sometida al régimen de concurrencia competitiva, de forma que las solicitudes de cada modalidad serán comparadas entre sí en un procedimiento selectivo único.

2. El premio especial del jurado no requerirá necesariamente de solicitud, y su otorgamiento será resultado de la libre apreciación del mismo en el ejercicio de su autonomía.

Artículo 6. Presentación de solicitudes.

1. Las solicitudes para las modalidades primera y segunda del artículo 3 deberán formalizarse utilizando el formulario electrónico que figura en el Registro de la Sede Electrónica de la Comunidad Autónoma (Código de Procedimiento Electrónico: 5381).

2. El plazo para presentación de solicitudes será de 3 meses a contar desde la entrada en vigor de la presente Resolución.

Artículo 7. Documentación a presentar.

La solicitud se acompañará de una memoria descriptiva de los méritos que alegue la empresa que se considere acreedora de estos premios. El solicitante podrá presentar cualquier otra documentación que considere oportuna para reforzar los méritos descritos en la memoria, así como para acreditar los méritos alegados.

Artículo 8. Instrucción del procedimiento.

1. La competencia para la instrucción de los expedientes corresponde al Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia.

2. Si la documentación recibida con la solicitud fuese defectuosa o faltase alguno de los documentos preceptivos, se requerirá al interesado para que, en un plazo de diez días hábiles, subsane los defectos o faltas observadas, con indicación de que, de no hacerlo así, se le tendrá por desistido de su solicitud, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.1 de la Ley en 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 9. Criterios objetivos para el otorgamiento de los premios en las modalidades 1.ª y 2.ª del artículo 3.

Para el otorgamiento de los premios en las modalidades 1.ª y 2.ª del artículo 3, el jurado tendrá en cuenta los siguientes criterios objetivos:

- a) Carácter innovador de las actuaciones en materia de PRL.
- b) Evolución favorable de los Índices de Siniestralidad.
- c) Ausencia de accidentes mortales.
- d) Ausencia de infracciones administrativas en materia de PRL.
- e) Eficacia de las medidas adoptadas en la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral.
- f) Posibilidades de difusión o alcance de las actuaciones de materia preventiva.
- g) Integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa.

h) Adopción de medidas específicas en favor de la:

- Seguridad laboral vial.
- Prevención de situaciones de acoso.
- Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

i) Otras actuaciones relevantes en materia preventiva.

Artículo 10. Resolución del procedimiento.

La concesión o denegación de estos premios, en sus distintas modalidades, será acordada por Orden del titular de la Consejería con competencias en materia de seguridad y salud laboral. Dicha Orden será publicada en el tablón de anuncios y en la página web del Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia en el plazo máximo de seis meses a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Artículo 11. Recursos.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá recurrirse potestativamente mediante recurso de reposición ante el mismo órgano que la dictó, de acuerdo con lo dispuesto en la sección 3.ª del capítulo II del título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o ser impugnada directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9.1 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La presente Resolución entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, a 3 de marzo de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1750 Resolución del Secretario General de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Aledo, en materia de lucha contra la economía irregular.

Con el fin de dar publicidad al convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Aledo, en materia de lucha contra la economía irregular, suscrito el 18 de febrero de 2021 por el Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, de conformidad con la autorización otorgada a tal efecto por el Consejo de Gobierno en su sesión del 5 de marzo de 2020, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo, regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Aledo, en materia de lucha contra la economía irregular, que se inserta como Anexo.

Murcia, 1 de marzo de 2021.—El Secretario General, Tomás Francisco Fernández Martínez.

Anexo

Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades y el Ayuntamiento de Aledo en materia de lucha contra la economía irregular

A 18 de febrero de 2021.

Reunidos:

De una parte: El Excmo. Sr. don Miguel Motas Guzmán, en su calidad de titular de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) por disposición del artículo 12 del Decreto del Presidente 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, (BORM n.º 176, de 01.08.2019), cuyo cargo ostenta en virtud del nombramiento efectuado según Decreto de la Presidencia n.º 40/2019, de 31 de julio, publicado en el citado BORM, autorizado para la celebración de este Convenio por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 05 de Marzo de 2020.

Y de otra: D. Francisco Javier Andreo Cánovas, en su calidad de Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Aledo, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en representación de dicha entidad, facultado/a para suscribir el presente Convenio, en virtud de Acuerdo adoptado mediante Resolución de Alcaldía de fecha 28 de Septiembre de 2020.

Ambas partes se reconocen mutuamente con capacidad suficiente para el otorgamiento del presente Convenio, y a tal efecto:

Manifiestan:

Primero.- Que los poderes públicos tienen la obligación y la potestad de realizar cuantas actuaciones sean necesarias para asegurar el sostenimiento de los servicios y prestaciones que están obligados a proporcionar y, una de las vertientes de esa obligación es la del control del cumplimiento de las leyes y la verificación de que todos los sujetos obligados contribuyen en la proporción establecida a ese fin común.

Segundo.- Que, en consecuencia, deben realizar los esfuerzos que sean necesarios para prevenir y, en la medida de lo posible, evitar que se produzcan las conductas ilegales que permitan eludir las obligaciones establecidas en cuanto a la contribución para el mantenimiento del Estado del Bienestar del que disponemos.

Tercero.- Que la lucha contra la economía irregular constituye una de las prioridades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y del Ayuntamiento de Aledo y consideran necesario avanzar en el intercambio de información para colaborar en hacerla más efectiva.

Cuarto.- Esta colaboración está prevista en:

1. El Plan contra la Economía Irregular de la Región de Murcia, presentado el día 31 de julio de 2012 y acordado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Federación de Municipios de la Región de Murcia, y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que da respuesta a lo establecido en la cláusula segunda del Acuerdo Marco para el Crecimiento Económico y la Creación de

Empleo de la Región de Murcia, firmado el 13 de enero de 2012 por el Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Presidente de CROEM y los Secretarios Generales de UGT y CCOO.

2. El compromiso 5.º apartado 4 de la Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020 consensuada tras un proceso de diálogo social y participación entre el Gobierno regional, UGT, CC.OO. y CROEM.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en 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, en el Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional y en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y estando las partes conformes en la suscripción del mismo, lo llevan a efecto conforme a las siguientes

Cláusulas:

Primera. Objeto del convenio.

Es objetivo común de las partes de este Convenio la eliminación de toda manifestación de economía irregular y, en consecuencia, la erradicación de todas las actuaciones conducentes a incumplir las obligaciones legales de contribución a los fondos públicos. Ambas partes consideran de especial interés el establecimiento de vías de comunicación recíprocas de informaciones que estén a su disposición y que puedan ser relevantes para la detección de actividades no declaradas con ánimo defraudatorio.

Tanto la Comunidad Autónoma como el Ayuntamiento de Aledo, establecerán cauces de comunicación fluidos y recíprocos de toda aquella información que obre en su poder de la que se pueda desprender la realización de actividades económicas que hayan podido no declararse o comunicarse a cualquiera de las partes del Convenio.

Cada una de las partes podrán a disposición de la otra las medidas más adecuadas a su alcance para conseguir una mayor eficacia en las actuaciones que tienen encomendadas.

Segunda. Actuación del Ayuntamiento de Aledo.

El Ayuntamiento de Aledo, colaborará con la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el tratamiento y revisión de información sobre actividades económicas y profesionales que se estén realizando o se puedan estar realizando en su término municipal.

En el marco de la Comisión Mixta de Seguimiento prevista en la cláusula sexta se determinará la documentación objeto de examen entre las partes.

Tercera. Actuación de la Consejería competente en materia de trabajo.

1. La Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia canalizará las peticiones de solicitud de datos de los órganos de la Comunidad Autónoma, incluyendo los siguientes extremos:

a) Datos identificativos del órgano, organismo o entidad de derecho público solicitante.

b) Objeto del suministro de información.

- c) Procedimiento o función desarrollada por el órgano solicitante.
- d) Competencia del órgano, organismo o entidad de derecho público solicitante (con referencia a la concreta normativa aplicable).
- e) Tipo de información solicitada.
- f) Adecuación, relevancia y utilidad de la información laboral y/o tributaria solicitada para el logro de la finalidad que justifica el suministro.

2. La Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establecerá la relevancia que pueda tener las peticiones de solicitud de datos en cuanto a su posible eficacia en la detección de actividades económicas y profesionales que puedan no haber sido declaradas para el cumplimiento de obligaciones laborales.

3. La información que se considere relevante será remitida a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia en el marco de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas en virtud de dicha norma.

4. De la información remitida por la Dirección Territorial de la que se pueda desprender datos de interés para el Ayuntamiento de Aledo, por haber detectado realmente la ejecución de actividades empresariales y profesionales, se dará cuenta al mismo.

Cuarta. Colaboración y asistencia.

1. El Ayuntamiento de Aledo, prestará a la Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia asesoramiento técnico sobre el contenido de la documentación municipal recibida por ésta.

2. Se celebrarán reuniones de trabajo conjuntas sobre asuntos concretos suscitados a raíz del intercambio de información. En las mismas se podrán estudiar nuevos mecanismos de colaboración.

3. Por cada una de las partes firmantes del Convenio se designará un empleado público que atenderá las incidencias que surjan en el desarrollo diario de los contenidos del mismo, notificando tal circunstancia a cada una de las partes del Convenio.

4. Las partes firmantes de este Convenio realizarán iniciativas de divulgación sobre las cuestiones objeto del mismo dirigidas al conjunto de la sociedad.

Quinta. Difusión de las actividades.

En todas las publicaciones y folletos que se editen para la promoción y difusión de las actividades contempladas en el presente Convenio deberá figurar la colaboración de las dos partes del mismo.

Sexta. Comisión Mixta de Seguimiento.

1. Para el desarrollo y seguimiento de este Convenio se establece una Comisión Mixta de Seguimiento que se regirá por lo previsto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y que estará compuesta por:

a) Dos representantes de la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), designados a propuesta del titular de la Consejería, uno de los cuales será el titular de la Dirección General competente en materia de trabajo.

b) Dos representantes del Ayuntamiento de Aledo.

c) Un representante de la Dirección Territorial de Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Administración del Estado.

d) Un secretario de la Comisión, con voz y sin voto, designado por la Consejería competente en materia de trabajo.

2. Las funciones de esta Comisión Mixta de Seguimiento serán:

a) Establecer su propio régimen de funcionamiento interno a través de un reglamento interno de organización y funcionamiento, si así lo estima oportuno.

b) Canalizar los instrumentos de cooperación, comunicación, información y formación establecidos en este Convenio.

c) Llevar a cabo el seguimiento y evaluación del desarrollo del Convenio.

d) Interpretar el Convenio y resolver las dudas que puedan surgir en su aplicación.

e) Resolver cuantos conflictos se susciten entre las partes.

Corresponde la presidencia conjunta de esta Comisión Mixta de Seguimiento a uno de los representantes del Ayuntamiento y al titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, y se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria cuando así lo decida la presidencia conjunta.

Con objetivos concretos o tareas concretas, por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión Mixta de Seguimiento, se podrán crear grupos de trabajo, compuestos por expertos de ambas partes, y presididos por un miembro de la Comisión. Los grupos de trabajo quedarán disueltos una vez cumplido el encargo de la Comisión, o finalizado el periodo para el que fueron creados, o con la expiración del Convenio de Colaboración.

Séptima. Protección de datos.

Las partes cumplirán con la legislación vigente en materia de protección de datos personales; y más concretamente con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como con el artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. A tal efecto, los datos que conozcan con motivo del cumplimiento del presente Convenio, no podrán ser utilizados para fines distintos de los derivados de dicho cumplimiento, ni cedidos a terceros ni siquiera a efectos de conservación, salvo que dicha cesión esté amparada en alguno de los supuestos permitidos por la normativa aplicable en la materia. En este sentido, cada una de las partes asumirá la responsabilidad en que por este concepto pueda incurrir.

Octava. Confidencialidad de los datos.

La información que las partes se entreguen para el desarrollo de este Convenio tendrá carácter confidencial, salvo que las mismas acuerden lo contrario.

Novena. Coste económico.

La aplicación de las previsiones contenidas en este Convenio no supone aumento del gasto público, toda vez que las actuaciones en él previstas se desarrollarán con los recursos humanos y los medios materiales existentes en cada Entidad firmante del mismo.

Décima. Modificación del Convenio.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio podrá ser modificado, por acuerdo unánime y expreso entre las partes, a fin de incorporar las propuestas de mejora que se hayan considerado pertinentes para el logro de los objetivos previstos.

Undécima. Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde el día de su firma, prorrogable antes de su finalización por igual período, por acuerdo expreso y unánime de las partes.

Duodécima. Régimen jurídico y orden jurisdiccional competente.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, conforme a lo dispuesto en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la consideración de convenio de colaboración. Por tanto, y según el artículo 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, queda excluido del ámbito de aplicación de la citada Ley, rigiéndose por lo estipulado entre las partes.

Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación o incumplimiento de las obligaciones que se deriven del presente Convenio, y que no hubieran podido solventarse por la Comisión de Seguimiento, se resolverán por la vía contencioso-administrativa en la manera regulada en la ley de la citada jurisdicción

Decimotercera. Extinción.

Será causa de resolución de este convenio el acuerdo unánime entre las partes, el incumplimiento de las cláusulas del mismo por alguna de las partes así como la aparición de causas que hagan imposible su continuación, o por cualquier otra causa legalmente prevista.

Decimocuarta. Transparencia y acceso a la información pública.

El Convenio suscrito será puesto a disposición de los ciudadanos en el correspondiente Portal de Transparencia, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, así como en la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y demás normativa de desarrollo de la misma.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente convenio de forma electrónica, en la fecha indicada en el margen.

Por la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, Miguel Motas Guzmán.—Por el Ayuntamiento de Aledo, Francisco Javier Andreo Cánovas.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1751 Resolución del Secretario General de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía irregular.

Con el fin de dar publicidad al convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Alcantarilla, en materia de lucha contra la economía irregular, suscrito el 15 de febrero de 2021 por el Consejero de Empleo, Investigación y Universidades, de conformidad con la autorización otorgada a tal efecto por el Consejo de Gobierno en su sesión del 5 de marzo de 2020, y teniendo en cuenta que tanto el objeto del Convenio como las obligaciones establecidas en el mismo, regulan un marco de colaboración que concierne al interés público de esta Consejería, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Regional 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de estos en el ámbito de la Administración Regional de Murcia,

Resuelvo:

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, y el Ayuntamiento de Alcantarilla, en materia de lucha contra la economía irregular, que se inserta como Anexo.

Murcia, 2 de marzo de 2021.—El Secretario General, Tomás Francisco Fernández Martínez.

ANEXO**Convenio de colaboración entre la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades y el Ayuntamiento de Alcantarilla en materia de lucha contra la economía irregular**

A 15 de febrero de 2021

Reunidos:

De una parte: El Excmo. Sr. Don Miguel Motas Guzmán, en su calidad de titular de la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) por disposición del artículo 12 del Decreto del Presidente 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional, (BORM n.º 176, de 01.08.2019), cuyo cargo ostenta en virtud del nombramiento efectuado según Decreto de la Presidencia n.º 40/2019, de 31 de julio, publicado en el citado BORM, autorizado para la celebración de este Convenio por acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 5 de marzo de 2020.

Y de otra: D. Joaquín Buendía Gómez, en su calidad de Alcalde del Ayuntamiento de Alcantarilla, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 57 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en representación de dicha entidad, y con facultad para la celebración del presente Convenio de Colaboración por Acuerdo de su Junta de Gobierno Local de fecha 03 de noviembre de 2020, asistido por Da. Maravillas I. Abadía Jover, Secretaria General de dicha Corporación, como fedataria para la formalización de dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto por el art. 3.2.i) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los funcionarios de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Ambas partes se reconocen mutuamente con capacidad suficiente para el otorgamiento del presente Convenio, y a tal efecto:

Manifiestan:

Primero.- Que los poderes públicos tienen la obligación y la potestad de realizar cuantas actuaciones sean necesarias para asegurar el sostenimiento de los servicios y prestaciones que están obligados a proporcionar y, una de las vertientes de esa obligación es la del control del cumplimiento de las leyes y la verificación de que todos los sujetos obligados contribuyen en la proporción establecida a ese fin común.

Segundo.- Que, en consecuencia, deben realizar los esfuerzos que sean necesarios para prevenir y, en la medida de lo posible, evitar que se produzcan las conductas ilegales que permitan eludir las obligaciones establecidas en cuanto a la contribución para el mantenimiento del Estado del Bienestar del que disponemos.

Tercero.- Que la lucha contra la economía irregular constituye una de las prioridades de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y del Ayuntamiento de Alcantarilla y consideran necesario avanzar en el intercambio de información para colaborar en hacerla más efectiva.

Cuarto.- Esta colaboración está prevista en:

1. El Plan contra la Economía Irregular de la Región de Murcia, presentado el día 31 de julio de 2012 y acordado por la Comunidad Autónoma de la Región

de Murcia, la Federación de Municipios de la Región de Murcia, y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que da respuesta a lo establecido en la cláusula segunda del Acuerdo Marco para el Crecimiento Económico y la Creación de Empleo de la Región de Murcia, firmado el 13 de enero de 2012 por el Presidente de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, el Presidente de CROEM y los Secretarios Generales de UGT y CCOO.

2. El compromiso 5.º apartado 4 de la Estrategia por el Empleo de Calidad 2017-2020 consensuada tras un proceso de diálogo social y participación entre el Gobierno regional, UGT, CC.OO. y CROEM.

Quinto.- De conformidad con lo dispuesto en 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, en el Decreto 56/1996, de 24 de julio, por el que se regula el Registro General de Convenios y se dictan normas para la tramitación de éstos en el ámbito de la Administración Regional y en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y estando las partes conformes en la suscripción del mismo, lo llevan a efecto conforme a las siguientes

Cláusulas:

Primera. Objeto del Convenio.

Es objetivo común de las partes de este Convenio la eliminación de toda manifestación de economía irregular y, en consecuencia, la erradicación de todas las actuaciones conducentes a incumplir las obligaciones legales de contribución a los fondos públicos. Ambas partes consideran de especial interés el establecimiento de vías de comunicación recíprocas de informaciones que estén a su disposición y que puedan ser relevantes para la detección de actividades no declaradas con ánimo defraudatorio.

Tanto la Comunidad Autónoma como el Ayuntamiento de Alcantarilla establecerán cauces de comunicación fluidos y recíprocos de toda aquella información que obre en su poder de la que se pueda desprender la realización de actividades económicas que hayan podido no declararse o comunicarse a cualquiera de las partes del Convenio.

Cada una de las partes podrán a disposición de la otra las medidas más adecuadas a su alcance para conseguir una mayor eficacia en las actuaciones que tienen encomendadas.

Segunda. Actuación del Ayuntamiento de Alcantarilla.

El Ayuntamiento de Alcantarilla colaborará con la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en el tratamiento y revisión de información sobre actividades económicas y profesionales que se estén realizando o se puedan estar realizando en su término municipal.

En el marco de la Comisión Mixta de Seguimiento prevista en la cláusula sexta se determinará la documentación objeto de examen entre las partes.

Tercera. Actuación de la Consejería competente en materia de trabajo.

1. La Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia canalizará las peticiones de solicitud de datos de los órganos de la Comunidad Autónoma, incluyendo los siguientes extremos:

- a) Datos identificativos del órgano, organismo o entidad de derecho público solicitante.
- b) Objeto del suministro de información.
- c) Procedimiento o función desarrollada por el órgano solicitante.
- d) Competencia del órgano, organismo o entidad de derecho público solicitante (con referencia a la concreta normativa aplicable).
- e) Tipo de información solicitada.
- f) Adecuación, relevancia y utilidad de la información laboral y/o tributaria solicitada para el logro de la finalidad que justifica el suministro.

2. La Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, establecerá la relevancia que pueda tener las peticiones de solicitud de datos en cuanto a su posible eficacia en la detección de actividades económicas y profesionales que puedan no haber sido declaradas para el cumplimiento de obligaciones laborales.

3. La información que se considere relevante será remitida a la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Murcia en el marco de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para el ejercicio de las funciones que tiene encomendadas en virtud de dicha norma.

4. De la información remitida por la Dirección Territorial de la que se pueda desprender datos de interés para el Ayuntamiento de Alcantarilla por haber detectado realmente la ejecución de actividades empresariales y profesionales, se dará cuenta al mismo.

Cuarta. Colaboración y asistencia.

1. El Ayuntamiento de Alcantarilla prestará a la Dirección General competente en materia de trabajo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia asesoramiento técnico sobre el contenido de la documentación municipal recibida por ésta.

2. Se celebrarán reuniones de trabajo conjuntas sobre asuntos concretos suscitados a raíz del intercambio de información. En las mismas se podrán estudiar nuevos mecanismos de colaboración.

3. Por cada una de las partes firmantes del Convenio se designará un empleado público que atenderá las incidencias que surjan en el desarrollo diario de los contenidos del mismo, notificando tal circunstancia a cada una de las partes del Convenio.

4. Las partes firmantes de este Convenio realizarán iniciativas de divulgación sobre las cuestiones objeto del mismo dirigidas al conjunto de la sociedad.

Quinta. Difusión de las actividades.

En todas las publicaciones y folletos que se editen para la promoción y difusión de las actividades contempladas en el presente Convenio deberá figurar la colaboración de las dos partes del mismo.

Sexta. Comisión Mixta de Seguimiento.

1. Para el desarrollo y seguimiento de este Convenio se establece una Comisión Mixta de Seguimiento que se regirá por lo previsto en los artículos 15 a 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y que estará compuesta por:

a) Dos representantes de la Consejería competente en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), designados a propuesta del titular de la Consejería, uno de los cuales será el titular de la Dirección General competente en materia de trabajo.

b) Dos representantes del Ayuntamiento de Alcantarilla.

c) Un representante de la Dirección Territorial de Murcia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de la Administración del Estado.

d) Un secretario de la Comisión, con voz y sin voto, designado por la Consejería competente en materia de trabajo.

2. Las funciones de esta Comisión Mixta de Seguimiento serán:

a) Establecer su propio régimen de funcionamiento interno a través de un reglamento interno de organización y funcionamiento, si así lo estima oportuno.

b) Canalizar los instrumentos de cooperación, comunicación, información y formación establecidos en este Convenio.

c) Llevar a cabo el seguimiento y evaluación del desarrollo del Convenio.

d) Interpretar el Convenio y resolver las dudas que puedan surgir en su aplicación.

e) Resolver cuantos conflictos se susciten entre las partes.

Corresponde la presidencia conjunta de esta Comisión Mixta de Seguimiento a uno de los representantes del Ayuntamiento y al titular de la Dirección General competente en materia de trabajo, y se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria cuando así lo decida la presidencia conjunta.

Con objetivos concretos o tareas concretas, por acuerdo unánime de los miembros de la Comisión Mixta de Seguimiento, se podrán crear grupos de trabajo, compuestos por expertos de ambas partes, y presididos por un miembro de la Comisión. Los grupos de trabajo quedarán disueltos una vez cumplido el encargo de la Comisión, o finalizado el periodo para el que fueron creados, o con la expiración del Convenio de Colaboración.

Séptima. Protección de datos.

Las partes cumplirán con la legislación vigente en materia de protección de datos personales; y más concretamente con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como con el artículo 95 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria. A tal efecto, los datos que conozcan con motivo del cumplimiento del presente Convenio, no podrán ser utilizados para fines distintos de los derivados de dicho cumplimiento, ni cedidos a terceros ni siquiera a efectos de conservación, salvo que dicha cesión esté amparada en alguno de los supuestos permitidos por la normativa aplicable en la materia. En este sentido, cada una de las partes asumirá la responsabilidad en que por este concepto pueda incurrir.

Octava. Confidencialidad de los datos.

La información que las partes se entreguen para el desarrollo de este Convenio tendrá carácter confidencial, salvo que las mismas acuerden lo contrario.

Novena. Coste económico.

La aplicación de las previsiones contenidas en este Convenio no supone aumento del gasto público, toda vez que las actuaciones en él previstas se

desarrollarán con los recursos humanos y los medios materiales existentes en cada Entidad firmante del mismo.

Décima. Modificación del Convenio.

A lo largo de la vigencia del presente Convenio podrá ser modificado, por acuerdo unánime y expreso entre las partes, a fin de incorporar las propuestas de mejora que se hayan considerado pertinentes para el logro de los objetivos previstos.

Undécima. Vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde el día de su firma, prorrogable antes de su finalización por igual período, por acuerdo expreso y unánime de las partes.

Duodécima. Régimen jurídico y Orden jurisdiccional competente.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa, conforme a lo dispuesto en los artículos 47 a 53 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y la consideración de convenio de colaboración. Por tanto, y según el artículo 6 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, queda excluido del ámbito de aplicación de la citada Ley, rigiéndose por lo estipulado entre las partes.

Las cuestiones litigiosas que pudieran surgir en la interpretación o incumplimiento de las obligaciones que se deriven del presente Convenio, y que no hubieran podido solventarse por la Comisión de Seguimiento, se resolverán por la vía contencioso-administrativa en la manera regulada en la ley de la citada jurisdicción

Decimotercera. Extinción.

Será causa de resolución de este convenio el acuerdo unánime entre las partes, el incumplimiento de las cláusulas del mismo por alguna de las partes así como la aparición de causas que hagan imposible su continuación, o por cualquier otra causa legalmente prevista.

Decimocuarta. Transparencia y acceso a la información pública.

El Convenio suscrito será puesto a disposición de los ciudadanos en el correspondiente Portal de Transparencia, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, así como en la Ley 12/2014, de 16 de diciembre, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y demás normativa de desarrollo de la misma.

Y en prueba de conformidad, suscriben el presente convenio de forma electrónica, en la fecha indicada en el margen.

Por la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades, Miguel Motas Guzmán.— Por el Ayuntamiento de Alcantarilla, Joaquín Buendía Gómez.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1752 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 tabla salarial año 2020 del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos.

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 Tabla Salarial para el año 2020, con número de expediente 30/01/0041/2021; denominado Oficinas y Despachos; código de convenio n.º 30001075011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/02/2021 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, 23 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Acuerdo de revisión salarial del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de la Región de Murcia para el ejercicio 2020

Reunidos en Murcia, el día 16 de febrero de 2021, los miembros Comisión Negociadora del convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos que a continuación se relacionan:

Por la parte empresarial:

D. José Luis Caballero Nicolás

D. José Luis Muñoz Martínez

D. Miguel Camacho Ríos

Asesor: D. José Ruiz Sánchez

Por la parte Social:

D. Manuel Ortega López - UGT

Asesor UGT: D. Pedro Cánovas Cortés

D.^a Irene Muñoz Zamora - CCOO

Asesor CCOO: D. Roberto Sánchez Sánchez

Se ha alcanzado el siguiente

Acuerdo:

Modificar el artículo 15.- Retribuciones, quedando de la siguiente manera:

Artículo. - 15.- Retribuciones.

El incremento salarial para el año 2020 será el 1%, reflejado en las tablas salariales anexas. Tendrá efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2020.

TABLA DE SALARIOS CONVENIO PARA OFICINAS Y DESPACHOS
REGIÓN DE MURCIA PARA EL AÑO 2020

GRUPO PROFESIONAL I

Nivel 1: Titulado Grado Superior.	1.372,53 €	20.587,95 €
Nivel 2: Titulado Grado Medio.	1.193,53 €	17.902,95 €

GRUPO PROFESIONAL II

Nivel 1: Jefe Superior.	1.193,53 €	17.902,95 €
Jefe de Primera.	1.193,53 €	17.902,95 €
Jefe de Equipo.	1.193,53 €	17.902,95 €
Jefe de Informática.	1.193,53 €	17.902,95 €
Nivel 2: Jefe de Reporteros.	1.050,81 €	15.762,15 €
Programador de Máquinas.	1.050,81 €	15.762,15 €
Nivel 3: Oficial 1ª Admón.	996,09 €	14.941,35 €
Jefe de Máquinas.	996,09 €	14.941,35 €

GRUPO PROFESIONAL III

Nivel 1: Oficial de Segunda.	923,97 €	13.859,55 €
Visitador.	923,97 €	13.859,55 €
Operador de Máquinas.	923,97 €	13.859,55 €
Grabador de €.	923,97 €	13.859,55 €
Conserje Mayor.	923,97 €	13.859,55 €
Encargado.	923,97 €	13.859,55 €
Oficial Oficinas Varios.	923,97 €	13.859,55 €

GRUPO PROFESIONAL IV

Nivel 1: Auxiliar Admón.	887,82 €	13.317,30 €
Telefonistas.	887,82 €	13.317,30 €
Recepcionistas.	887,82 €	13.317,30 €
Ayudante de Operador.	887,82 €	13.317,30 €
Conserje-Ordenanza.	887,82 €	13.317,30 €
Limpiador/a.	887,82 €	13.317,30 €
Nivel 2: Aspirantes Admón. de 16 y 17 años.	886,67 €	13.300,05 € ⁽¹⁾ (S.M.I)
Botones 16 y 17 años.	886,67 €	13.300,05 € ⁽¹⁾ (S.M.I)

⁽¹⁾ Se aplicará como mínimo el S.M.I. vigente.

=====

Gastos Locomoción Anual: 931,55 €

Gastos Locomoción 11 meses: 84,69 €

Gastos Locomoción 12 meses: 77,63 €

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1753 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 Comisiones Obreras de la Región de Murcia.

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 30/01/0039/2021; denominado Comisiones Obreras de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30002262011997; ámbito Empresa; suscrito con fecha 28/10/2020 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 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

VIII Convenio colectivo de trabajo de Comisiones Obreras de la Región de Murcia

Partes concertantes:

El presente convenio se concerta entre CCOO Región de Murcia, representada por María Jesús Gómez Ramos y María Dolores González Martínez y por parte de las personas trabajadoras los Delegadas-o de personal Julia Palacios Cervilla, Carmen Ruiz Arjona y Antonio Zamora Pastor.

Capítulo I

Disposiciones Generales

Objeto: El presente Convenio tiene por objeto regular exclusivamente las relaciones entre Comisiones Obreras de la Región de Murcia (en lo sucesivo CCOO RM) y el personal asalariado que en la misma presta sus servicios.

1.- Ámbito Personal

El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en CCOO RM, mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea su cometido, quedando excluidos de su aplicación:

a) El personal con responsabilidad sindical, por haberse elegido en los órganos de dirección del Sindicato.

b) El personal con liberación, cualquiera que sea su cometido.

c) Las prestaciones de las personas afiliadas, Miembros de Comité de Empresa y Juntas de Personal, Delegados y Delegadas de Personal y Sindicales, realizadas a título de colaboración con el Sindicato y, en general, todas las prestaciones de personas afiliadas excluidas de relación laboral, conforme a lo prevenido en el artículo 44 de los Estatutos de la C.S. de CCOO, de la que forma parte CCOO RM.

2.- Ámbito funcional

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre todas las organizaciones que integran CCOO RM y sus trabajadores y trabajadoras, con independencia de cuál sea la organización que acuerde la contratación o federaciones regionales con CIF distinto de CCOO RM que carezcan de convenio colectivo propio de aplicación en sus respectivas Federaciones Estatales.

3.- Ámbito territorial

El ámbito geográfico de este Convenio abarca a todo el territorio de la Región de Murcia y a todos los centros o lugares de trabajo de CCOO RM, en los que la parte social representa a las personas trabajadoras.

4.- Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, iniciando sus efectos el 01/01/2018 al 31/12/2021, manteniéndose su contenido normativo hasta tanto no se firme un nuevo Convenio.

No obstante, las cláusulas del mismo, que tengan una duración distinta, prevalecerán sobre la duración general convenida.

Las partes se comprometen a Iniciar las negociaciones del Convenio siguiente con dos meses de antelación al vencimiento del anterior.

5.- Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, siendo válida la denuncia si se hace con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia. La denuncia se dirigirá a la otra parte, figurando por escrito aquellos

puntos del Convenio objeto de nueva negociación. De no concretarse los puntos objeto de negociación, se entenderá que la denuncia afecta a la totalidad del articulado del Convenio y sus Anexos.

En caso de no ser denunciado, se prorrogará automáticamente en todo su articulado, año tras año, salvo que medie denuncia al final de cualquiera de sus prórrogas, excepto las condiciones económicas del Capítulo IV, que se incrementarán en la cuantía que las partes negociadoras determinen.

6.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, quedando las partes mutuamente vinculadas a su totalidad.

7.- Condiciones más beneficiosas

Se respetarán todas las condiciones más beneficiosas que individualmente y antes de la firma del presente Convenio, pudiera venir disfrutando el personal afectado por el presente Convenio, no pudiendo ser objeto de absorción y compensación por las mejoras pactadas en el mismo.

8.- Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes.

Capítulo II

Organización del trabajo, jornada, vacaciones, permisos y licencias

9.- Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo y distribución horaria, asignación de funciones y de movilidad interna que no suponga traslado de residencia son facultades de la organización y de los/las responsables sindicales de quienes funcionalmente dependan los trabajadores y trabajadoras, llevándose a cabo de tal forma que se alcancen los objetivos propuestos, siendo esta facultad ejercida dentro del respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

La facultad de organización y control del trabajo debe dirigirse a la mejora del servicio externo que se presta a las personas trabajadoras en general y afiliadas a CCOO en particular, así como a las estructuras internas de las que funcionalmente depende el personal asalariado.

La Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores participarán en la organización de la actividad laboral, de conformidad con la legislación vigente, así como en lo regulado en el presente Convenio.

A todos los efectos derivados de la relación laboral, el personal asalariado de CCOO RM dependerá jerárquicamente del/de la Secretario/a de Organización y, funcionalmente, de los/las responsables de los Servicios, Dependencias y Departamentos en que se estructura el Sindicato quienes serán sus inmediatos/as superiores.

10.- Movilidad funcional y geográfica

Si por necesidades organizativas se tuviese que producir movilidad funcional y/o geográfica, de cualquier persona trabajadora, se procurará el acuerdo con ella, previa comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores y las Trabajadoras. En los casos donde no se produzca acuerdo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

11.- Jornada de trabajo

11.1.- Jornada ordinaria

Se establece una jornada ordinaria de trabajo de 1.550 horas anuales, distribuidas de lunes a viernes.

Con carácter general, la jornada de trabajo se distribuirá en horario de mañana y tarde, de lunes a jueves, y los viernes por la mañana, salvo que el contrato de trabajo firmado por el trabajador o trabajadora, establezca un horario y jornada distinta, dentro de la jornada establecida en el párrafo 11.1, y en todo caso siempre se mantendrá la observancia de la legislación en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

El control de la jornada de trabajo se realizará mediante el sistema de control de acceso y salida establecido por el sindicato, cuyo protocolo de utilización será objeto de negociación con los representantes de los trabajadores

11.2.- Horario flexible

Aquellas personas trabajadoras de CCOO RM que voluntariamente decidan flexibilizar su jornada en media hora a la entrada y salida, para el cumplimiento de la jornada anual, respetando en todo caso el horario de permanencia fija que en cada caso determine el calendario laboral, lo podrán efectuar siempre que el servicio lo permita y de acuerdo con su responsable.

Así mismo, se podrán recuperar las horas no compensadas trimestralmente, en el margen de flexibilidad y también en aquellas tardes dentro de la jornada, en las que no sea obligatorio asistir y de acuerdo con su responsable, según el método de control de horario establecido por el sindicato.

11.3.- Jornada continuada

Con carácter general se establece un período de jornada continuada, comprendida entre el 16 de Junio y el 15 de Julio y del 1 al 15 de Septiembre, para todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en los locales del sindicato con apertura en horario de mañana y tarde, y siempre que se garantice la atención en los diferentes departamentos en la jornada establecida en el calendario laboral como jornada de permanencia fija.

También con carácter general, se establece que desde el 16 de Julio al 31 de Agosto, semana santa, fiestas de primavera, fiestas locales y Navidad se establece la jornada continuada como único horario válido.

11.4.- Tiempo de descanso

En el turno de mañana se establece un tiempo de bocadillo que será considerado como jornada efectiva de trabajo, con duración de 20 minutos, registrado según el método de control horario, siempre que se realice en una jornada en la que medien, al menos, cuatro horas continuas de trabajo.

Los distintos servicios, departamentos, dependencias y sedes del sindicato, arbitrarán un turno para el bocadillo entre el personal adscrito a los mismos que permita mantener los servicios atendidos.

11.5.- Calendario laboral

La Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección del Sindicato elaborarán, en el primer trimestre de cada año, el calendario laboral anual de ese año, fijando en el mismo los puentes, vacaciones, jornada de trabajo, jornada continuada y cuantas incidencias incidan en la jornada de trabajo.

11.6.- Horas extraordinarias

Ambas partes establecen que no está permitida la realización de horas extras con carácter general.

En casos excepcionales, cuando se realicen horas extraordinarias, las mismas se compensarán exclusivamente, con tiempo de descanso, a razón de 1,75 horas por cada hora extra realizada. Las horas de descanso resultantes se agruparán en jornadas* completas de ser éstas superior a la jornada ordinaria diaria, no pudiendo acumularse al período vacacional o puentes, salvo acuerdo puntual entre dirección y trabajadores/as.

12.- Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras afectadas por el presente convenio disfrutará de 28 días laborables de vacaciones (entre los cuales estarán el 24 y 31 de diciembre si no coinciden en fin de semana), o de 27 días laborales si éstos coincidieran en fin de semana, por año completo trabajado. De ellos, 22 o 23 días se tomarán en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, y si es posible preferentemente en el mes de Agosto de manera continuada, salvo acuerdo puntual entre dirección y trabajadores/as.

Los 4 o 5 días restantes se disfrutarán a lo largo de todo el año, de una sola vez, no pudiendo acumular estos días a los anteriores, ni a los puentes.

En el caso de querer disfrutar las vacaciones en periodos y fechas distintas al establecido con carácter general, el trabajador/a lo solicitará, previa consulta, a la persona responsable de su departamento, quien lo trasladará a la Secretaría de Organización, siendo posible si el servicio lo permite.

La retribución de las vacaciones se realizará conforme al salario que se perciba en el mes anterior al inicio del periodo vacacional.

13.- Puentes

Cada trabajador y trabajadora de la plantilla disfrutará del 50% de los puentes, que vengan establecidos en el calendario laboral para cada año.

Cuando en un año el número de puentes sea impar, se habilitará un lunes o viernes, otorgándosele la consideración de puente, determinando las fechas efectivas de disfrute entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección del Sindicato, a la hora de establecer el Calendario Laboral de cada año.

Los puentes no tienen la consideración de vacaciones, permisos ni licencias retribuidas siendo, por tanto, días laborables y recuperables. El derecho a su disfrute viene vinculado a su recuperación horaria distribuido a lo largo del año incluyéndose dentro del cumplimiento de las 1.550 horas efectivas de trabajo pactadas en el presente convenio.

14.- Permisos y licencias

14.1.- Permisos

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y los motivos que a continuación se exponen:

a) Durante 18 días naturales en los casos de matrimonio o inscripción en registro como pareja de hecho y convivencia reconocida.

b) 3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo o hija, accidente o enfermedad grave con hospitalización, fallecimiento de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, así como pareja de hecho inscrita en registro público

o convivencia reconocida. En el supuesto de que se requiera desplazamiento a otras provincias, se amplía este permiso en 2 días.

Este permiso que con carácter general se disfrutará en el momento del hecho causante, puede retrasarse en función de las necesidades personales previa comunicación a la persona responsable. En el caso de que la persona trabajadora precise el disfrute de la misma fuera de la norma general se negociará con la dirección.

c) 2 días por intervención quirúrgica, sin hospitalización, de familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. En el supuesto de que se requiera desplazamiento a otras provincias, se amplía este permiso en 2 días.

d) 1 días por asistencia a contrato matrimonial de hijos o hijas, padre o madre, siempre que esta se realice en día laborable, así como en los casos de fallecimiento de familiar de 3.º grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica ambulatoria, incluido el acompañamiento a hijo o hija menor de 16 años, y a familiares hasta el 1.º grado, así como asistencia a clases de preparación al parto, con posterior justificación de todos los extremos.

f) 2 días naturales por cambio de domicilio.

g) Por el tiempo necesario en los casos de concurrir a exámenes, y obtención de títulos oficiales, con posterior justificación.

14.2.- Lactancia

Previa comunicación a la dirección, durante los doce primeros meses de vida del nacido o nacida, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo que se podrá fraccionar en dos períodos de 30 minutos a la entrada y salida. Así mismo podrán acumular este derecho en días completos.

14.3.- Licencias no retribuidas

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia de 5 días, no retribuidos, para asuntos propios, que se podrán disfrutar a elección del trabajador avisando al menos con una semana de antelación a la dirección del sindicato. Estos días no podrán solicitarse del 16 de junio al 15 de septiembre ni ser acumulados a vacaciones o puentes.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una licencia sin sueldo de hasta 6 meses, por necesidad de atención a familiar, por enfermedad propia, u otra situación de especial necesidad, siempre y cuando no se utilice para realizar ninguna labor retribuida por cuenta propia o ajena, salvo aceptación expresa por parte de la empresa de dicha labor retribuida.

15.- Excedencias

Se establecen tres tipos de excedencias a las que se pueden acoger las personas trabajadoras:

a) Excedencia especial

Con reserva del puesto de trabajo y demás derechos, pudiendo acogerse a este tipo de excedencias aquellas personas trabajadoras que pasen a desempeñar puestos de trabajo y perciban sus retribuciones en fundaciones, empresas y organizaciones que formen parte de la C.S. de CCOO tanto a nivel de ramas como de territorios distintas a CCOO RM.

Así mismo podrán solicitar esta excedencia las madres y padres para el cuidado de hijos menores de doce años y aquellas personas que tengan a su

cuidado directo una persona hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de accidente o enfermedad invalidante no pueda valerse por sí misma y no desempeñen una actividad retribuida.

Esta excedencia no será superior a tres años para hijos/as y dos años para familiares.

En lo no previsto en este apartado, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

b) Excedencia especial con reserva del puesto de trabajo

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de una excedencia, siendo necesario para ello:

1.- Tener la condición de fijo de plantilla y acreditar, la prestación servicios en CCOO RM, al menos durante cinco años, como asalariado/a del sindicato.

2.- Comunicar a la dirección del sindicato periodo y fechas que solicita, con dos meses de antelación.

3.- No haber disfrutado de una excedencia de estas características durante los 7 años anteriores a la solicitud.

4.- La dirección del Sindicato, por razones extraordinarias y justificadas, basadas en el perfil profesional del/la solicitante y del perjuicio que para la organización pudiera suponer su ausencia, podrá denegar la solicitud o proponer al solicitante una fecha distinta a la solicitada por el trabajador o trabajadora

c) Excedencia voluntaria

De acuerdo con lo previsto para este tipo de excedencias en el Estatutos de los Trabajadores y demás legislación vigente.

16.- Maternidad, Paternidad, Reducciones de jornada y Excedencias por motivos familiares y adaptación de jornada por motivos familiares

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, actualizado tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007).

Las reducciones de jornada para atender a menores de 12 años y familiares de hasta 2.º grado, que no desempeñen una actividad retribuida, se podrán acumular en jornadas completas y conllevarán la disminución proporcional del salario.

Las adaptaciones de jornada se facilitarán y se negociarán individualmente, con el único fin de atender a familiares a su cargo hasta 2.º de consanguinidad y afinidad, incluida la pareja de hecho, siempre que no desempeñen una actividad retribuida y siempre que el servicio quede cubierto.

Capítulo III

Personas trabajadoras con discapacidad

17.- Concepto

Se entenderá por discapacidad aquellas situaciones que experimenten personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33%, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

18.- Cupo de reserva

La comisión ejecutiva tenderá en las contrataciones a emplear un número de personas trabajadoras con discapacidad, no inferior al 4% de la plantilla, entre los que se hayan inscrito como tales en el correspondiente registro de personas trabajadoras con discapacidad de la oficina de empleo.

19.- Reincorporación de personas trabajadoras con discapacidad

Se conservará el nivel salarial y profesional de las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a tener la consideración de tales, después de un accidente o enfermedad, sobrevenido después de su ingreso en CCOO RM, se mantendrán sus funciones siempre que sus capacidades psicofísicas le permitan el efectivo ejercicio de sus anteriores funciones.

20.- Relación de puestos de trabajo

La comisión paritaria establecerá la relación de los puestos de trabajo que deban destinarse preferentemente a las personas con discapacidad.

21.- Jornada

Las personas trabajadoras con discapacidad podrán realizar una jornada de trabajo inferior a la que se establece en el presente convenio no pudiendo ser esta inferior al 50% de la misma, previa petición a la dirección del sindicato. Su duración se adecuará a sus condiciones físicas, psíquicas o sensoriales siendo su remuneración proporcional al tiempo efectivo de prestación de sus servicios.

Capítulo IV

Retribuciones

22.- Retribuciones

Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones sean estas dinerarias o no, que perciben las personas trabajadoras como consecuencia de su relación laboral con CCO RM.

23.- Revisión Salarial

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones de las personas trabajadoras, a 31 de diciembre de 2019 serán actualizadas con arreglo a los siguientes porcentajes:

- Para el año 2018.- Subida salarial del 1% compensada en 4 días a disfrutar entre los años 2020 y 2021.
- Para el año 2019.- Se aplicará una subida inicial del 0,6%. Y posteriormente se aplicará una subida salarial correspondiente al 1,5% desde enero hasta octubre. A partir de noviembre subida salarial del 0,5%.
- Para el año 2020.- Subida salarial del 2%
- Para el año 2021.- Subida salarial del 2%
- Para el año 2022.- En el caso de no haber iniciado la negociación del siguiente convenio y por tanto, no exista revisión salarial a 30 de Abril de 2022, se considerará una subida salarial definitiva equivalente al IPC real nacional del año 2021.

24.- Estructura de las retribuciones

24.1.- Salario Base

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en el Anexo III una vez actualizado a las subidas salariales de los años 2019, 2020 y 2021.

24.2.- Antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en el percibo de trienios al valor establecido en el Anexo III y con el tope máximo de nueve trienios.

24.3.- Pagas Extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio percibirá dos pagas extraordinarias anuales consistentes en una mensualidad del salario base, antigüedad, y complementos no vinculados a los servicios jurídicos (Complemento ad personam y suplidos) y al transporte, o la parte proporcional que le corresponda por el tiempo efectivamente trabajado a fechas 30 de junio y 31 de diciembre.

Estas pagas se harán efectivas entre los días 15 y 20 de los meses de junio y diciembre no sufriendo descuentos en los casos de I.T. derivadas de cualquier contingencia.

24.4.- Productividad y Suplidos

Desaparece el concepto de productividad en los Servicios Jurídicos y se consolida como complemento Ad personam y cuya cuantía corresponde a la cantidad fija que se venía adelantando:

Personal Técnico: 200 euros /mes

Personal Administrativo: 50 euros/mes.

Suplidos

Para el personal técnico adscrito a los servicios jurídicos se abonaran los gastos de colegiación obligatoria previa justificación mediante recibo bancario.

Para el personal Técnico con obligación de pagar la mutualidad (a extinguir), igualmente se abonaran los recibos correspondientes o, alternativamente 292 € mensuales. En esta cantidad se incluye también los gastos de colegiación obligatoria.

24.5.- Dedicación Exclusiva

Es deber de la persona trabajadora el no concurrir con la actividad de la empresa en los términos fijados por la Ley (art. 5 y 21.1 ET).

El personal técnico no podrá desarrollar actividad profesional en el ámbito de la jurisdicción laboral y contenciosa administrativa, salvo en aquellos supuestos en los que haya una relación de cercanía o familiaridad con el cliente. En estos casos bastará la comunicación a la persona responsable.

El complemento de dedicación exclusiva está limitado al personal técnico adscrito a los servicios jurídicos del sindicato. La condición de dedicación exclusiva llevará implícita la obligación de hacerse cargo de cuantos procesos laborales, penales, civiles o contenciosos administrativos se deriven de los procesos laborales que se sigan por parte de la asesoría jurídica.

El personal con dedicación exclusiva se compromete a no tramitar ningún tipo de asunto que no sea gestionado y controlado por la asesoría jurídica de CCOO RM. Cualquier actividad que pueda llevar, incluido el asesoramiento jurídico fuera del ámbito y gestión de la asesoría, se entenderá como una vulneración de la buena fe contractual constituyendo una falta muy grave.

Cuando el personal técnico se dedique de forma exclusiva al servicio del sindicato, la dirección, previa solicitud escrita del interesado/a, se compromete a abonar un complemento mensual de 200 € a los abogados y abogadas, que se comenzará a abonar en el mes siguiente al compromiso de exclusividad. En el

caso de personal con título de Graduado Social este complemento será del 75% del fijado para los abogados/as, definiéndose en este caso la dedicación exclusiva como su compromiso a colaborar en los procesos anteriormente citados.

En cualquier caso el personal técnico de los servicios jurídicos se compromete a poner en conocimiento de la dirección aquellos posibles procedimientos externos que impliquen dedicación dentro de su jornada laboral.

24.6.- Otros Complementos

La Dirección del Sindicato podrá acordar y aplicar otros complementos negociados con la Representación Legal de los Trabajadores, para asegurar transparencia y evitar la brecha salarial.

25.- Promoción Salarial

Las personas trabajadoras de CCOO, por una única vez en su vida laboral, que acrediten la prestación de servicios en CCOO RM durante 15 años y la realización de formación relacionada con sus funciones, definidas en la Relación de Puestos de Trabajo, por un mínimo de 90 horas, podrán acceder al nivel salarial inmediatamente superior, sin que ello suponga cambio de categoría y/o funciones

26.- Anticipos

Los trabajadores y las trabajadoras podrán solicitar al Sindicato anticipos, a reintegrar sin intereses en el plazo máximo de un año. Quedando la dirección del sindicato autorizada a realizar los descuentos que correspondan a través de la nómina, y sin que en ningún momento el importe total de los anticipos concedidos al conjunto de solicitantes supere la cantidad de 12.000 €, y con un tope máximo por persona de 1.200 € anuales

En caso de aquellas personas trabajadoras cuya contratación sea temporal y de duración inferior a 12 meses, el plazo de reintegro del anticipo se ajustará a la duración del contrato de trabajo.

No se concederá nuevo anticipo hasta el reintegro total del anterior

27.- Dietas y desplazamientos

Todos las personas trabajadoras que por necesidades del servicio y por orden del Sindicato tengan que realizar un desplazamiento al efecto, percibirán la cantidad de 0,19 €/ Kilómetro o la actualización que se establezca en la Normativa vigente sobre el IRPF, cuando el desplazamiento se realice con vehículo propio, y el importe del billete, cuando se realice con otro medio de locomoción, quedando excluido el uso de taxis para los desplazamientos.

Cuando el desplazamiento se realice a población distinta de la habitual del trabajo y se tenga que pernoctar o realizar cualquier comida fuera de su domicilio, además del importe del kilometraje o billete, se percibirán las siguientes cantidades en concepto de dietas:

- Por comida: 13,00 €.

- Por cena: 11,00 €

- Por Pernoctar: la Dirección del Sindicato se encargará de la gestión del alojamiento y abono del mismo, haciendo entrega a la persona trabajadora de la oportuna reserva. Si la reserva del hotel incluyera media pensión o pensión completa, quedaría excluido el percibo de las dietas que correspondan.

Capítulo V

Mejoras sociales, formación y empleo

28.- Ayuda escolar y becas de estudio

Todas las personas trabajadoras, con hijos o hijas en edad escolar, y menores de 16 años, percibirán, durante la vigencia del presente Convenio una ayuda escolar anual, por importe de 125 € por cada hijo o hija.

Así mismo, se abonará, para cada año de vigencia del convenio, en concepto de Beca de Estudio, a aquellas personas trabajadoras con hijos o hijas mayores de 16 años y menores de 22 años, que acrediten la realización de Estudios Universitarios, Bachillerato o Ciclos de F.P. de Grado Medio o Superior, la cantidad de 125 € por cada hijo o hija.

En cualquier caso, para el percibo de estas ayudas, será necesario acreditar la matrícula oficial o documento que lo justifique.

29.- Fondo Social

Se constituye un fondo social de 1.100 €, acumulable para cada año de vigencia del convenio con el fin de atender las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras que sufran algún problema familiar grave, gastos médicos no incluidos en la Seguridad Social, etcétera.

Dicho Fondo fue regulado mediante un acuerdo expreso en 2008 y se mantiene durante la vigencia del presente convenio, con la limitación genérica de que ninguna ayuda personal podrá ser superior al 25% del total del fondo establecido.

Se establece, que en el caso de que las solicitudes del Fondo Social superen la cuantía destinada a tal fin, se procederá al reparto de las cantidades fijadas en el acuerdo mencionado, teniendo preferencia aquellas personas trabajadoras que acrediten menores ingresos en su unidad familiar.

30.- Jubilaciones Anticipadas y parciales

30.1.- Jubilación Anticipada

Las personas trabajadoras que acrediten la prestación de servicios en CCOO RM durante 13 años en jornada completa, opten por causar baja como asalariados/as, percibirán, por una sola vez, las mensualidades que se detallan a continuación:

EDAD	AÑOS DE SERVICIO			
	13	18	23	28
MENSUALIDADES				
63	10	11	12	13
64	9	10	11	12
65	8	9	10	11
66	6	7	8	9

El importe de cada mensualidad será el que se determine en la base reguladora correspondiente. En los casos en que se tenga la edad pero los años de servicio sean intermedios en uno u otro tramo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

30.2.- Jubilación parcial

Las personas que quieran acogerse a la jubilación parcial, siempre que cumplan con los requisitos establecidos legalmente para ello y, de común acuerdo con la empresa, deben solicitarlo con al menos 3 meses de antelación al hecho causante.

31.- Incapacidad temporal

En los casos de I.T., por cualquier causa, las personas trabajadoras percibirán, desde el primer día de la baja y hasta que se produzca el alta médica, por curación o agotamiento del período máximo de I.T., el 100% de las retribuciones, que de acuerdo con el Convenio le pudiera corresponder.

Las ausencias al trabajo por enfermedad, cuya duración sea inferior a 4 días y no hayan generado parte de baja por I.T., deberán ser acreditadas documentalmente, el día de la incorporación al trabajo.

32.- Póliza colectiva de seguros por muerte o invalidez

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores/as para que, en caso de muerte o invalidez permanente derivada de accidente, los mismos o sus beneficiarios/as, perciban una indemnización de 24.000 € en los casos de muerte derivada de accidente ó de 18.000 € en los casos de invalidez permanente para cualquier tipo de trabajo derivada de accidente atendiendo a los términos, alcance, contenido y condiciones generales y particulares establecidas en la póliza de seguro.

En el caso de que el sindicato no asegure los conceptos y cantidades previstos en el presente artículo, responderá directamente ante sus trabajadores/as de todas las cantidades previstas como indemnización para las contingencias señaladas.

33.- Formación

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una formación que les permita adquirir los conocimientos necesarios para reciclarse y actualizarse en sus funciones profesionales, y poder con ello acceder, a través de ella a la Promoción Salarial regulada en el artículo 26 del presente Convenio, facilitando la dirección del Sindicato los medios necesarios para la participación en los planes y cursos de formación.

A tal fin, la Representación Legal de los Trabajadores, junto con la Secretaría de Formación elaboraran, previa consulta con las personas trabajadoras de CCOO RM, los planes de formación anuales para la vigencia del presente Convenio.

La participación en los cursos de formación quedará supeditada a que los distintos servicios, departamentos, dependencias y sedes sindicales queden cubiertos por personal durante el tiempo de duración de los citados cursos, en el caso de que estos se realicen en horario de trabajo.

34.- Categorías Profesionales

Las categorías, niveles y grupos profesionales serán los establecidos en el Anexo II del presente convenio. En el caso de tener que proceder a contrataciones con categorías no recogidas en el anexo, por la naturaleza o exigencias de nuevos programas o servicios, se asignará a la categoría correspondiente, uno de los niveles que figuran en el referido anexo, teniendo como referencia los grupos y niveles actualmente establecidos.

Capítulo VI

Seguridad, salud laboral y medio ambiente

35.- Seguridad y Salud laboral

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante. Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley, así como las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo, tienen el carácter de derecho necesario mínimo indisponible.

La protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras constituyen un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que, para alcanzarlo, se requiere la realización de la evaluación de los riesgos en los puestos de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Durante la vigencia del presente convenio, se continuará con la Evaluación de Riesgos de los distintos puestos de trabajo, utilizando en la parte que corresponde a la evaluación de los riesgos psicosociales, el INSTRUMENTO DE ANALISIS ISTAS 21.

Para la planificación de la vigilancia de la salud participaran en su diseño los delegados de prevención.

36.- Vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras

La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras por medio de reconocimientos médicos específicos estará sometida a los siguientes principios:

- Solo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento, que se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de quienes trabajan en el sindicato o para verificar si el estado de salud de una persona trabajadora puede entrañar peligro para sí misma, para las demás personas trabajadoras o para otras relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

- La vigilancia se llevará a cabo por personal sanitario, dentro del marco de acuerdo firmado con el órgano técnico correspondiente.

- Los reconocimientos médicos, consistirán en las siguientes pruebas:

Analítica básica:

Exploraciones:

- Exploración general con auscultación cardiaca y pulmonar y toma de tensión arterial.

- Oftalmología, agudeza visual, tensión ocular y fondo de ojo.

- Otorrinolaringología, audiometría, otoscopia y laringoscopia.

- Exploración funcional respiratoria.

- Se harán pruebas específicas y adaptadas a los factores de riesgo del puesto de trabajo.

37.- Comité de Seguridad y Salud

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El comité de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por dos personas representando a la dirección del sindicato y por 2 personas en representación de los trabajadores/as.

Facultades del comité de seguridad y salud, entre otras:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo.

- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de los servicios de prevención.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y las trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Protección de las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos:

- Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores y de las trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos quienes que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

- Cuando una situación específica comporte un riesgo para la salud del trabajador o de la trabajadora, y esta esté debidamente justificada con los informes médicos pertinentes, se procederá a la adaptación del puesto de trabajo o cambio del mismo siempre que sea posible dentro de la estructura del sindicato.

38.- Riesgo durante el embarazo y período de lactancia

Durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en los que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no fuera técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la empresa complementará la prestación correspondiente hasta el 100 por 100 de las retribuciones de la interesada.

Una vez introducida en nuestro ordenamiento la protección por riesgo durante la lactancia, se garantizará, en todo caso, el complemento del 100 por 100 de las retribuciones durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia previsto legalmente.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación de las medidas de prevención y protección contempladas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales y demás normativa de aplicación.

39.- Medio ambiente

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario seguir actuando de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a los intereses y preocupaciones de la sociedad.

- Información y consulta a los/las representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras.

a) Información: Se reconoce al Comité de empresa como órgano con derecho a ser informado trimestralmente sobre las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.

b) Consulta: Se reconoce el derecho de los trabajadores/as a intervenir en materia de medio ambiente, a través de su representación legal.

El Comité de empresa colaborará con la dirección del sindicato para salvaguardar la sostenibilidad ambiental de los centros y espacios de trabajo.

Capítulo VII

Garantías sindicales, faltas y sanciones

40.- Garantías sindicales

Ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de discriminación por razón de su opción sindical o política, pudiendo expresar con libertad sus opiniones.

Cada representante de los trabajadores y trabajadoras dispondrán individualmente de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas para realizar su actividad sindical en el Sindicato.

De constituirse la Sección Sindical, el afiliado/a que resulte elegido/a como Secretario/a de la misma, dispondrá, igualmente, de un crédito horario mensual de 25 horas siempre que dicho afiliado/a no forme parte de la representación unitaria de los trabajadores.

Las horas empleadas en la negociación del convenio o en reuniones de la comisión paritaria no irán a cargo del crédito horario.

La representación de los trabajadores/as o la representación de la sección sindical (de constituirse), dispondrán de un tablón de anuncios para poder colocar la documentación de interés para los trabajadores/as a los que representan.

A la representación de los trabajadores se le entregará una copia básica de aquellos contratos de trabajo que se den de alta durante la vigencia del presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras afiliadas al Sindicato, dispondrán colectivamente de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral que les posibilite su participación en las asambleas y reuniones que sean convocadas por los representantes de los trabajadores/as o por la Sección Sindical (de constituirse). La participación en dichas asambleas o reuniones quedará supeditada a que queden cubiertos los servicios, dependencias, departamentos o sedes sindicales durante las horas de duración de las mismas.

41.- Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria, que estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores/trabajadoras de entre quienes son miembros de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes del sindicato, cuya misión será:

- Interpretación del presente Convenio y vigilancia en el cumplimiento del mismo, durante todo el periodo de vigencia y hasta tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio.

- Las demás que específicamente se les atribuye en este convenio y, en especial, la solución de conflictos individuales con carácter previo a la interposición de demanda ante el Juzgado de lo Social, cuando así se solicite voluntariamente por la parte afectada.

La Comisión Paritaria se dotará de su propio Reglamento de funcionamiento.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establece y los acuerdos se tomarán por mayoría simple de las personas asistentes, siendo vinculantes a ambas partes y para quienes acudan a la misma.

Deberá resolver las cuestiones que se susciten en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud de interpretación o conflicto.

Las actas, dando fe de lo tratado, serán firmadas por quien ejerza la Presidencia y las personas asistentes a la reunión.

42.- Solución de conflictos individuales y colectivos de trabajo

En los casos de reclamaciones o conflictos individuales, previo a la interposición de cualquier demanda ante los Juzgados y Tribunales de lo Social, podrá con carácter voluntario por las partes, interponerse una papeleta de conciliación, mediación o arbitraje ante la Comisión Paritaria prevista en este convenio, que deberá ser registrada en el registro general de CCOO de la Región de Murcia.

La Comisión Paritaria deberá citar a las partes a una conciliación dentro de un plazo no superior a una semana.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio se adhieren en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en la Región de Murcia y a su Reglamento de Aplicación, publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia número 50, de 1 de marzo de 1997, que vinculará a todos los centros de trabajo, trabajadoras y trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

43.- Faltas y sanciones

Se estará a lo indicado en el Anexo I del presente Convenio.

44.- Procedimiento para solventar las discrepancias y no aplicación de las condiciones de trabajo contenidas en el presente convenio

En este apartado se estará a lo establecido en el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera

Plan de Igualdad

Durante la vigencia del presente convenio, la dirección del Sindicato, a través de la Secretaría que ésta determine junto a los/las representantes de los/las trabajadores/as, procederán a la elaboración y negociación de un nuevo Plan de Igualdad de CCOO RM, durante el año 2021. Para su entrada en vigor, el Plan de Igualdad negociado, deberá ser ratificado y aprobado por los órganos de dirección de CCOO RM.

Disposición transitoria segunda

Durante la negociación del presente convenio se interpone consulta al Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO en Albacete, sobre el art. 23 del VII Convenio Colectivo Comisiones Obreras Murcia, publicado por Resolución de 16 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo, (DORM 75/2015) y en relación a cuál es la opción interpretativa más adecuada de la revisión salarial para los ejercicios 2015 y 2016, utilizando como referente la cuantía del IPC.

La respuesta del citado Gabinete establece: "En virtud de la información remitida, considerar, desde el punto de vista gramatical, finalista y sistemático, que:

- si bien la primera fijación del salario en el año 2016 cumple una función como las de años anteriores, al fijar una subida directa del 1%,

- la segunda referencia, que contiene una alusión al IPC real, sin referirse al IPC de 2015, sí que puede operar, como una cláusula de revisión y actualización del salario abonado durante 2016, para el caso de que el IPC de 2016 supere el citado 1%."

Según esta resolución, se realiza la revisión salarial de los 12 meses anteriores a la consulta (08.01.2020), por tanto desde el 1 de enero de 2019. Esta revisión afectará a las tablas salariales propuestas desde enero de 2019 hasta el fin de este convenio.

Anexo I. Faltas y sanciones

Artículo 1.- Faltas y sanciones

La dirección del Sindicato podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los/las trabajadores/as de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente Anexo I. La disconformidad del trabajador/a por las sanciones impuestas por la dirección del Sindicato, serán revisables ante la jurisdicción competente una vez agotado los procedimientos de mediación, conciliación y arbitrajes establecidos en el presente convenio.

Artículo 2.- Graduación de las faltas

Toda falta cometida por un trabajador o trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo al grado de incumplimiento contemplado en el artículo 4 del presente anexo. Para la tipificación de la falta cometida se atenderá también la importancia y trascendencia de la misma, el factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 3.- Procedimiento sancionador

La notificación de las faltas graves y muy graves requerirá de comunicación escrita al trabajador o trabajadora así como a los/las representantes de los/las trabajadores/as haciendo constar la fecha en que se cometió y los hechos que la motivan. El trabajador o trabajadora deberá acusar o firmar recibo de la notificación. De negarse a ello, se entenderá como notificado con la firma de dos testigos que avalen la negativa del trabajador/a a recibir la notificación y continuará el procedimiento.

En la notificación se hará constar la sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento según proceda, observándose lo dispuesto en el artículo 64.1.7 del E.T. y en el artículo 10.3.3. de la LOLS.

Para la imposición de sanciones tipificadas por la dirección como graves o muy graves, será necesario la incoación de un expediente disciplinario propuesto por el/la responsable del que dependa funcionalmente el trabajador o trabajadora.

El/la Secretario/a de Organización dará traslado al trabajador/a de la propuesta de sanción y éste/esta, en plazo improrrogable de 10 días naturales podrá formular las alegaciones y presentar las pruebas que en su defensa considere. El/ la Secretario/a de Organización, en los 5 días naturales posteriores, elevará a la Comisión Ejecutiva Regional la propuesta de sanción que proceda acompañando toda la documentación del expediente sancionador incoado. La sanción será comunicada a la persona interesada, así como a la Representación Legal de los Trabajadores.

Respecto a las faltas relacionadas con situaciones de acoso sexual en el trabajo, se estará a lo regulado en el Protocolo interno de actuación frente al acoso sexual así como en los Estatutos y normas vigentes Confederales de CCOO.

Serán nulas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves que impliquen suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación para el ascenso de categoría o despido, que no hayan observado el procedimiento expuesto en el párrafo anterior.

Artículo 4.- Tipificación de las faltas

4.1.- Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves:

a. La falta de puntualidad de hasta 5 días dentro del mismo mes, sin causa documental justificada.

- b. Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, dentro de un mes.
- c. La no comunicación, con la debida antelación, de inasistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se demuestre la imposibilidad de hacerlo.
- d. No comunicar al Sindicato el cambio de domicilio del trabajador/a
- e. Las discusiones con otros/as trabajadores/as dentro de las dependencias del Sindicato siempre que éstas no se produzcan en presencia de público.

4.2.- Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves:

- a. Tres faltas de asistencia al trabajo sin justificar documentalmente, cometidas en un mes.
- b. La simulación de enfermedad o accidente.
- c. El enfrentamiento con los/las compañeros/as de trabajo en presencia de público.
- d. La negligencia o descuido en el trabajo cuando de dicha actitud se cause un perjuicio grave.
- e. La reincidencia de tres faltas leves durante un trimestre aunque éstas sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado amonestación.
- f. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que éstas no fueran contrarias al respeto a su intimidad y dignidad, tales como las especificadas en el artículo 95.10 del E.T.
- g. No atender con corrección y diligencia debida a las personas que acudan a nuestras dependencias, departamentos, servicios o sedes sindicales así como a las personas afiliadas y siempre que de dicha conducta se derive un perjuicio para el Sindicato y que pueda quedar suficientemente acreditado.
- h. Utilizar los medios materiales o humanos puestos a disposición del trabajador/a por el Sindicato para realizar funciones ajenas o particulares.

4.3.- Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves:

- a. Cuatro faltas de asistencia al trabajo sin justificar documentalmente, cometidas en un mes.
- b. El robo, hurto o apropiación indebida de bienes y valores materiales del Sindicato
- c. La reiteración en la simulación de enfermedad o accidente alegada para no asistir al trabajo. En cualquier caso, se entenderá como tal, la realización de cualquier trabajo retribuido, encontrándose el trabajador en situación laboral de I.T.
- d. La reincidencia de tres faltas graves durante un trimestre, aunque éstas sean de distinta naturaleza y siempre que haya mediado sanción.
- e. Dedicarse a trabajos que impliquen competencia desleal con el Sindicato contraviniendo la buena fe contractual y la lealtad.
- f. Los malos tratos físicos o de palabra a las personas que ejerzan responsabilidades o compañeros/as de trabajo siempre que se realicen dentro de la actividad laboral.
- g. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas por las personas que ejercen las responsabilidades en el Sindicato.
- h. El sabotaje, inutilización y destrozo de máquinas, aparatos e instalaciones del sindicato.

i. La utilización de los datos personales, colectivos o individuales, de los/las afiliados/as para fines distintos a los previstos.

j. Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto a la intimidad y dignidad de las personas mediante ofensa física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo utilizando una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

k. La publicación o difusión de calumnias, injurias y amenazas contra la Organización o cualquiera de las personas que ejerzan una labor sindical reconocida, por el hecho de ser parte de la misma, en cualquier medio de comunicación incluidas las redes sociales.

Artículo 5.- Sanciones

Las sanciones que la Comisión Ejecutiva Regional puede aplicar según la gravedad y circunstancias tipificadas de las faltas cometidas serán las siguientes:

Para las faltas leves:

- a. Amonestación verbal
- b. Amonestación por escrito

Para las faltas graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
- b. Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso de categoría

Por faltas muy graves:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses
- b. Inhabilitación desde dos años a 10 años, para el ascenso de categoría
- c. Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor grado de responsabilidad de quien cometa la falta, su categoría profesional, la repercusión del hecho para los demás trabajadores/as y en la actividad del Sindicato.

En materia de prescripción, se estará a lo dispuesto en el E.T.

Anexo II. Categorías y niveles

Categorías	Nivel Salarial
Técnico Superior A	12
Técnico Superior B	11
Técnico Superior C	10
Técnico Grado Medio A	10
Técnico Grado Medio B	9
Técnico Grado Medio C	8
Responsable Departamento	7
Asesor/a Laboral	7
Visitador/a de empresas	5
Oficial 1º Administrativo	5
Oficial 2º Administrativo	4
Agente electoral	4
Auxiliar Administrativo	3
Portero/a Vigilante/Ordenanza	2
Limpiador/a	1
Otro personal no especializado	1

Anexo III. Tablas salariales

TABLAS SALARIALES ENE - OCT 2019			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor Trienio/mes
1	1.217,51	17.045,20	46,30
2	1.270,22	17.783,09	48,11
3	1.322,93	18.520,97	50,28
4	1.370,36	19.185,07	52,09
5	1.428,34	19.996,75	54,26
6	1.486,32	20.808,42	56,43
7	1.544,29	21.620,10	58,60
8	1.602,27	22.431,78	59,70
9	1.660,25	23.243,45	59,70
10	1.718,22	24.055,13	63,06
11	1.797,28	25.161,96	66,41
12	1.955,40	27.375,62	72,45

TABLAS SALARIALES NOV - DIC 2019			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor Trienio/mes
1	1.223,60	17.130,42	46,30
2	1.276,57	17.872,00	48,11
3	1.329,54	18.613,58	50,28
4	1.377,21	19.281,00	52,09
5	1.435,48	20.096,73	54,26
6	1.493,75	20.912,47	56,43
7	1.552,01	21.728,20	58,60
8	1.610,28	22.543,93	59,70
9	1.668,55	23.359,67	59,70
10	1.726,81	24.175,40	63,06
11	1.806,27	25.287,77	66,41
12	1.965,18	27.512,50	72,45

TABLAS SALARIALES 2020			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor Trienio/mes
1	1.248,07	17.473,03	46,30
2	1.302,10	18.229,44	48,11
3	1.356,13	18.985,85	50,28
4	1.404,76	19.666,62	52,09
5	1.464,19	20.498,67	54,26
6	1.523,62	21.330,72	56,43
7	1.583,05	22.162,76	58,60
8	1.642,49	22.994,81	59,70
9	1.701,92	23.826,86	59,70
10	1.761,35	24.658,91	63,06
11	1.842,39	25.793,52	66,41
12	2.004,48	28.062,75	72,45

TABLAS SALARIALES 2021			
Nivel	€/ Mes	€/ Año	Valor Trienio/mes
1	1.273,04	17.822,49	46,30
2	1.328,14	18.594,03	48,11
3	1.383,25	19.365,57	50,28
4	1.432,85	20.059,95	52,09
5	1.493,47	20.908,64	54,26
6	1.554,09	21.757,33	56,43
7	1.614,72	22.606,02	58,60
8	1.675,34	23.454,71	59,70
9	1.735,96	24.303,40	59,70
10	1.796,58	25.152,09	63,06
11	1.879,24	26.309,39	66,41
12	2.044,57	28.624,00	72,45

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1754 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 Ingredientes Naturales Seleccionados, 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 30/01/0092/2020; denominado Ingredientes Naturales Seleccionados, SLU; código de convenio n.º 30104012012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 23/11/2020 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, 18 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.



INGRENAT
Ingredientes naturales

CONVENIO DE EMPRESA INGREDIENTES
NATURALES SELECCIONADOS, S.L.
INGRENAT

ÍNDICE

- CAPÍTULO PRIMERO. Disposiciones generales
- SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional
- Artículo 2.º- Ámbito territorial
- SECCIÓN SEGUNDA. CLÁUSULA DE GARANTÍA
- Artículo 3.º- Duración y vigencia
- Artículo 4.º- Denuncia del Convenio
- Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos
- Artículo 6.º- Comisión Paritaria
- CAPÍTULO SEGUNDO. Clasificación y formación profesional
- SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
- Artículo 7.º- Niveles retributivos
- Artículo 8.º- Definición de niveles
- Artículo 9.º- Movilidad funcional
- SECCIÓN SEGUNDA. FORMACIÓN PROFESIONAL
- Artículo 10.º- Formación Continua
- CAPÍTULO TERCERO. Contratación
- Artículo 11.º- Contratación e ingresos
- Artículo 12.º- Ceses
- Artículo 13.º- Periodo de Prueba
- CAPÍTULO CUARTO. Condiciones económicas
- Artículo 14.º- Salario Mínimo Garantizado
- Artículo 15.º- Antigüedad
- Artículo 16.º- Plus nocturno
- Artículo 17.º- Horas extraordinarias
- Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 19.º- Plus de Asistencia
- Artículo 20.º- Otros complementos
- Art. 21.º- Dietas y desplazamientos
- CAPÍTULO QUINTO. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
- Artículo 22.º- Jornada y horarios
- Artículo 23.º- Calendario Laboral
- Artículo 24.º- Vacaciones
- CAPÍTULO SEXTO. Licencias
- Artículo 25.º- Permisos retribuidos
- Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción
- CAPÍTULO SÉPTIMO. Excedencias
- Artículo 27.º- Excedencias
- CAPÍTULO OCTAVO. Salud laboral
- Artículo 28.º- Prevención de Riesgos Laborales
- Artículo 29.º- Chequeos médicos
- Artículo 30.º- Prendas de Trabajo

CAPÍTULO NOVENO. Mejoras de carácter social

Artículo 31.- Incapacidad Temporal

Artículo 32.- Jubilación

Artículo 33.- Previsión social

Artículo 34.- Coberturas de Riesgo

CAPÍTULO DÉCIMO. Garantías sindicales

Artículo 35.- Derechos sindicales

Artículo 36.- Secciones Sindicales

Artículo 37.- Organización de resolución de conflictos laborales

Artículo 38.- Cláusula de no aplicación del Convenio

CAPÍTULO UNDÉCIMO. Régimen disciplinario

Artículo 39. – Faltas y Sanciones

CAPÍTULO DUODÉCIMO. Otros

Artículo 40. Otros Beneficios Sociales

Artículo 41. Trabajo a Distancia

Artículo 42. Plan de Igualdad

DISPOSICIONES FINALES

ANEXOS AL CONVENIO

ANEXO I. SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO CONVENIO. PLUS ASISTENCIA

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO III.- CUADRO DE EQUIPARACIÓN E INTEGRACIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS EXISTENTES CON ANTERIORIDAD AL PRESENTE CONVENIO

**Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Ingredientes Naturales
Seleccionados, S.L. (en adelante, INGRENAT o La empresa)****Introducción**

Son partes firmantes del Presente Convenio, de una los miembros de Comité de Empresa, como representación laboral y de otra la Gerencia, Dirección de Recursos Humanos y Financiera y Dirección de Producción de la empresa, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Capítulo primero. Disposiciones generales*Sección primera. Ámbito de aplicación***Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.**

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, en la empresa INGRENAT, S.L, siendo las actividades que realiza la empresa las siguientes: Desarrollo, fabricación y comercialización de extractos naturales de plantas, y más concretamente fabricación de aromas y antioxidantes naturales para la alimentación.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa es de aplicación al centro de trabajo ubicado en Finca La Almazara, s/n, Santa Ana, Cartagena, sito en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

*Sección segunda. Cláusula de garantía***Artículo 3.º- Duración y vigencia.**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023, y entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BORM, no teniendo por tanto efecto retroactivo, salvo lo dispuesto en el artículo 14 (salario mínimo garantizado) para el año 2020, que se aplicará desde el 1 de enero de 2020.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir al 31 de diciembre de 2023, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

Artículo 4.º- Denuncia del Convenio.

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicada por escrito.

Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de éste resulten más favorables.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que le correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa Jose Alberto Rios Marín y Juan Lorente Salinas
- En representación de los trabajadores Pedro Calderón y Francisco Vera

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Santa Ana, Cartagena, Finca La Almazara, s/n, C.P. 30319.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

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 la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

Serán facultades de la comisión:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.
- c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.
- e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.
- f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Capítulo segundo. Clasificación y formación profesional

Sección primera. Clasificación del personal

Artículo 7.º- Niveles retributivos.

Grupo I.

Estarán comprendidos en este grupo los trabajos de producción, mantenimiento, servicios industriales y almacenamiento, distribuidos en 4 niveles retributivos.

Grupo II.

Estarán incluidos en este grupo los trabajos de laboratorio, oficinas, equipo comercial, equipo técnico y dirección, distribuidos en 5 niveles retributivos.

Artículo 8.º- Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que se hace constar a continuación.

Grupo I

Niveles	Definición/Requisitos
1. Peón	Sin especial capacitación Formación requerida en formación profesional de grado medio o similar, o experiencia profesional acreditada en puestos similares.
2. Ayudante Especialista	Capaz de manejar equipos sencillos bajo supervisión. Labores de apoyo en procesos complejos. Tendrá una experiencia de al menos de un año como Peón. Además de la citada experiencia, a la misma habrá de sumarse la formación mínima que se especifica a continuación. Formación mínima en Seguridad y Medio Ambiente: PRL (Básica del puesto de trabajo) Formación y entrega de PTNs para uso de maquinaria Formación y entrega de PTNs ambientales Buenas prácticas ambientales (Atmósferas y suelos) Incendios (Extintores, BIES, HIDRANTES, CARROS, etc.) Atmósferas explosivas (ATEX)
3. Profesional de Segunda	Capaz de manejar equipos y procesos sencillos. Capaz de colaborar en el manejo de equipos complejos bajo supervisión. Es el empleado que auxilia y ayuda al profesional de 1.ª Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores.
4. Profesional de Primera	Capaz de manejar equipos y procesos complejos con autonomía, asegurando el mejor rendimiento de los mismos. A su vez, realización actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto en cualquier fase del proceso productivo sean de producción o servicios generales de fabricación. Suplirá al Jefe de Turno en los casos de ausencia o enfermedad de este, mientras dure esta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello. Cuenta con la formación establecida para las categorías inferiores. En función del puesto de trabajo, deberá acreditar la formación.

Grupo II

Niveles	Definición/Requisitos
1. Auxiliares	Trabajador que con limitada autonomía y responsabilidad se encarga de actividades sencillas bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores.
2. Especialista	Trabajador con experiencia de al menos 2 años como auxiliar.
3. Oficial	Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida hace funciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas de su Técnico responsable requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.
4. Técnico	Es el trabajador que cuenta con la titulación universitaria adecuada o experiencia profesional acreditada, sus funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Actúa bajo las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma.
5. Directores.	Son aquellos empleados que, por sus conocimientos y experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas, superiores de gestión, de apoderamiento o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad acordes a las funciones asignadas. Deberán ser titulares de las correspondientes titulaciones universitarias de Licenciatura o Doctorado.

Los comerciales se encuadrarán dentro del nivel 4 de este grupo.

La equiparación e integración de grupos y categorías existentes con anterioridad al presente convenio, son los contenidos en el anexo III.

Artículo 9.º- 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, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas y organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Sección segunda. Formación profesional

Artículo 10.º- Formación continua.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación

Artículo 11.º- Contratación e ingresos.

1) Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

2) El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 12.º- Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Artículo 13.º- Periodo de prueba.

La duración máxima del periodo de prueba para el personal del grupo II será de 9 meses y para el resto de trabajadores del grupo I de 5 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo cuarto. Condiciones económicas

Artículo 14.º- Salario mínimo garantizado.

El salario mínimo garantizado (SMG) para cada grupo y nivel es el que se contiene en el Anexo I de este Convenio. El salario mínimo garantizado incluye en su cuantía tanto los salarios bases existentes hasta el presente convenio, como las pagas extraordinarias que se regulan en el artículo 18 de este Convenio. Cualquier plus existente con anterioridad a este convenio, incluido el concepto plus convenio, y que no esté expresamente citado y cuantificado en el mismo, serán absorbidos en el SMG, y el exceso será integrado en el concepto de Complemento Personal.

Año 2020

La tabla salarial de 2020, será el resultante de aplicar un incremento del 2,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2019, complemento personal y tabla de horas extraordinarias.

Año 2021

La tabla salarial de 2021, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020 y el complemento personal y tabla de horas extraordinarias.

Año 2022

La tabla salarial de 2022, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2021 y el complemento personal y tabla de horas extraordinarias.

Año 2023

La tabla salarial de 2023, será la resultante de aplicar un incremento del 1,5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2022, el complemento personal y tabla de horas extraordinarias.

En caso de que el IPC Anual real a 31 de diciembre de alguno de estos años fuera superior al 1,5% el incremento será el IPC de ese año.

Artículo 15.º- Antigüedad.

Los trabajadores fijos tendrán como complemento de la antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado en la Empresa, consistente en dos trienios de 3% y quinquenios del 6% calculados sobre la columna del salario mínimo garantizado. Se fija un máximo de la percepción del complemento de la antigüedad de dos trienios y cinco quinquenios para todos los trabajadores en atención siempre a su antigüedad en la empresa.

Esta forma de cálculo será aplicable desde 1 de enero de 2020, y por tanto la antigüedad comenzará a generarse a partir de dicha fecha.

A su vez dado la menor generación de antigüedad para aquellos trabajadores nacidos anterior al 1 de enero de 1965 se establece el siguiente premio por dedicación: En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

Artículo 16.º- Plus nocturno.

Cuando la jornada ordinaria de trabajo se realice entre las 22:00 horas y las 06:00 de la mañana del día siguiente, por necesidades de servicio, se abonará la cantidad de 15 euros por cada noche completa trabajada. Si no se trabajara la noche completa, se devengará la parte proporcional que corresponda.

Artículo 17.º- Horas extraordinarias.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán como mínimo conforme a las siguientes condiciones:

1. Horas extras diurnas de lunes a viernes (desde 06.00 a 22.00 horas): se pagarán en función a la categoría profesional del empleado al precio indicado en el Anexo II

2. Horas extras nocturnas de lunes a viernes, y sábados (de 06.00 a 14.00 horas): se pagarán en función a la categoría profesional del empleado al precio indicado en el Anexo II

3. Horas extras festivas (de las 14.00 del sábado a 06.00 del lunes y las prestadas en festivos), se pagará en función al precio indicado en el Anexo II junto.

4. Horas Generadas (Horas de 4.º Turno): Se les pegaran a todos los trabajadores que las hayan realizado con independencia de su categoría profesional. La cantidad de dicha hora será de 18,73 € para todos los empleados.

Artículo 18.º- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias quedan incluidas en el concepto de SMG. Su importe, para cuyo cálculo se ha tenido en cuenta el complemento personal, asciende a la quinceava parte de la cuantía del SMG. Su abono se realizará en los meses de marzo (media paga), julio (paga entera), octubre (media paga) y diciembre (paga entera) de cada año. Su devengo será semestral en caso de las pagas de julio y diciembre, y anual en caso de las otras pagas.

Artículo 19.º- Plus de asistencia.

Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada.

El incumplimiento de esta condición (rigurosa asistencia diaria y/o horarios de la jornada) dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión, ocasionando igualmente la pérdida del 50% del plus que se genere en el mes siguiente. Si se reincide en el mismo mes ocasionará la pérdida además del plus de ese mes, del mes siguiente, y la mitad del tercer mes siguiente.

También se perderá la percepción de este plus por no asistencia a cursos de formación, o por la imposición de alguna sanción al trabajador.

Se establece como excepciones la ausencia por:

i. las causas establecidas en el artículo 25.º "Permisos retribuidos" y artículo 26.º Descanso en caso de parto o adopción.

ii. Disfrute de las vacaciones pactadas en el calendario, o las solicitadas por el trabajador con antelación previa de al menos 15 días por parte del trabajador a su responsable.

iii. En caso de asistencia al médico (4 horas en un día), y habiendo sido solicitado por parte del trabajador a su responsable con antelación previa de al menos 5 días. Se establece un máximo de una ausencia a mes. Será obligatorio la aportación del justificante médico.

iv. En caso de cambio de turno requerido por la empresa teniendo el empleado un compromiso previo justificable e ineludible.

La cuantía de este plus se establece en el Anexo I para cada grupo profesional, el plus del Grupo I es superior en atención a la mayor penosidad y riesgo del trabajo que se desarrolla en el Grupo profesional de producción.

A su vez, el grupo II cuenta con una mayor flexibilidad en cuanto al horario siempre que sea solicitado y aprobado por su responsable, este solo dejará de abonarse en casos de imposición de sanciones.

Este Plus de Asistencia sustituye y elimina al antiguo plus de Actividad.

Artículo 20.º- Otros complementos.

Plus de turnicidad.

Se pacta un Plus de turnicidad del 15% sobre los siguientes conceptos salariales: Salario mínimo garantizado más complemento personal, a abonar en 12 mensualidades. Este Plus se percibirá mientras se esté adscrito a los trabajos a realizar, por día efectivo de trabajo, con exclusión en todo caso de los días que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal, no teniendo en ningún caso el carácter consolidable.

Para aquellos trabajadores en plantilla a 1 de enero de 2020, se le añade un 15% fijo sobre la base de 503,19 Euros anuales (correspondiendo al concepto de Turnicidad proveniente del plus de actividad del anterior convenio). Este concepto se actualizará de acuerdo con las subidas salariales pactadas para los siguientes años y convenios.

En caso de parada del turno cuya implantación se pacta en el presente acuerdo por un plazo máximo de 2 semanas, los trabajadores afectos mantendrán el derecho al percibo del plus de turnicidad y los descanso pactados.

Si la parada fuera superior a dos semanas por cambio de producción se volverá al sistema anterior de turnos de trabajo y remuneraciones desde el primer momento, sin que sea de aplicación en el párrafo anterior.

Las vacaciones pactadas con el personal afectado por el presente acuerdo no se pueden modificar salvo casos de fuerza mayor, y en todo caso sería consensuadas con los representantes de los trabajadores.

Aunque el personal de laboratorio no estará a turnos, la realización de su trabajo irá de acuerdo con la producción del cuarto turno, de forma que al menos una persona de laboratorio deberá prestar servicio los sábados de forma rotativa y excepcionalmente en domingo. La prestación de servicios se retribuirá como horas extra de cuarto turno.

Complemento de Jefe de Turno.

Se establece un complemento de puesto de trabajo para los trabajadores pertenecientes al Grupo I que realicen las siguientes tareas adicionales a las propias de su Grupo y Nivel, consistentes en decidir sobre la organización de la producción y el personal, realizando además controles analíticos sencillos y poseyendo conocimiento avanzado sobre las instalaciones y equipos. Tareas que le son asignadas por el responsable de producción. Su importe

será de 2.150 euros anuales abonado en 12 mensualidades. En el caso de que el trabajador asignado tenga que ser sustituido por cualquier causa por otro trabajador en la realización de dichas labores, dejará de percibir este complemento, que será abonado al sustituto.

Art. 21.º- Dietas y desplazamientos.

Se abonarán, previa justificación de los mismos, los gastos de kilometraje, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Artículo 22.º- Jornada y horarios.

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas.

Los trabajadores que tengan una jornada continuada tendrán derecho a 25 minutos diarios de descanso, que se considerarán trabajo efectivo.

El personal afecto por este Convenio realizará la jornada intensiva durante 3 meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Artículo 23.º- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal. La negociación del Calendario comenzará en octubre del año anterior.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán 14 al año. Doce días serán fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local.

Artículo 24.º- Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales.
2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones se disfrutará en proporción al tiempo servido.
3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, y quedará reflejado en el calendario laboral a realizar cada año.

Capítulo sexto. Licencias

Artículo 25.º- Permisos retribuidos.

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa:

- a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la localidad de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.

c) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.

d) En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)

e) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días.

f) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 3 días.

g) En caso de mudanza o desahucio, 1 día.

h) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

i) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de los padres, previa justificación, 1 día prorrogable a 5 días.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

k) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

l) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pero dado el sistema productivo de la empresa no de forma simultánea en el tiempo.

m) Tres días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio. El tercer día de asuntos propios tendrá el carácter de recuperable, siendo los dos primeros disfrutados con carácter no recuperable. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

Artículo 26.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo séptimo. Excedencias

Artículo 27.º- Excedencias.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá

cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

Capítulo octavo. Salud Laboral

Artículo 28.º- Prevención de riesgos laborales.

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 29.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 30.º- Prendas de Trabajo.

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.

En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social

Artículo 31.- Incapacidad Temporal.

Complemento I.T por accidente de trabajo, hospitalización, maternidad, enfermedad profesional o enfermedad común. Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario mínimo garantizado (SMG) junto con el complemento personal a partir del día de la baja, sin devengo de pagas extra.

Artículo 32.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el

supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

La empresa concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- 5 años anteriores a la edad legal de jubilación.....8 mensualidades
- 4 años anteriores a la edad legal de jubilación.....7 mensualidades
- 3 años anteriores a la edad legal de jubilación.....6 mensualidades
- 2 años anteriores a la edad legal de jubilación.....5 mensualidades
- 1 año anterior a la edad legal de jubilación4 mensualidades

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente

Artículo 33.- Previsión social.

La empresa realizará una aportación anual de 250 euros por trabajador que reúna la condición de trabajador fijo y con antigüedad de al menos un año en la empresa, a un plan de pensiones de empleo en sistema de aportación definida. Este plan de pensiones será obligatoriamente externalizado. No le será de aplicación a este concepto los incrementos salariales previstos en este convenio. La presente aportación anual se mantendrá siempre que el resultado neto de las cuentas anuales de la sociedad en el año anterior arroje un balance positivo. La primera aportación será en el ejercicio 2021.

Artículo 34.- Coberturas de riesgo.

La empresa afectada por el presente convenio suscribirá un seguro colectivo que cubra los riesgos de muerte e invalidez por accidente de trabajo e infartos y enfermedad profesional, a favor de sus trabajadores, por una cuantía mínima de:

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez: 100.344 euros.

- Fallecimiento, ya sea natural o por accidente laboral o no, incluido el de circulación: 50.167 euros.

La empresa se hará cargo del pago de la prima correspondiente. En caso de no concertar dicho seguro colectivo, la empresa resultará directamente responsable del pago de la cantidad asegurada en cada caso. No le será de aplicación a estos conceptos los incrementos salariales previsto en este convenio.

Capítulo décimo. Garantías sindicales

Artículo 35.- Derechos sindicales.

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso. El uso del crédito de horas sindicales será notificado a la empresa con un preaviso de 48 horas.

b) La empresa está obligada a facilitar tableros de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los Delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo. En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Artículo 36.- Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Artículo 37.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL (Oficina de Resolución de Conflictos Laborales) de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 38.- Cláusula de no aplicación del convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución de la jornada 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 RD 3/2012.

1) Causas para la inaplicación

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo undécimo. Régimen disciplinario

Artículo 39. – Faltas y sanciones.

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor, y en general, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves

Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes
2. No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal o la razón de la falta de trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo
4. Falta de aseo o limpieza personal
5. No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
6. Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
7. Embriaguez ocasional.
8. Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.
9. Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
2. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
3. No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
4. La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
5. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
6. La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podrá ser considerado como falta muy grave.
7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.
8. Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

9. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

10. La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1) Las faltas repetidas en injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo

a. Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales

b. En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días

2) Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores

5) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada

6) Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros

7) Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables

8) Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente convenio.

9) La transgresión de la buena fe contractual

10) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo

11) El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se cree en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.

12) El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en

su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un día

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días
- Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días
- Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior
- Despido

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la Empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicativo de las faltas cometidas, sino que cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la Empresa tenga conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Procedimiento.

- 1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.
- 2.- La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que impongan a los trabajadores.
- 3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

Capítulo duodécimo. Otros

Artículo 40. Otros beneficios sociales.

- Se establece las siguientes primas para los empleados de la empresa,

a) Que contraigan matrimonio: prima de 400 Euros pagaderos en la nómina que se justifiquen tales acontecimientos, considerándose a estos efectos, solo el primer matrimonio. también tendrán derecho a esta prima las parejas de hecho, y solo en la primera ocasión, que lo acrediten mediante el correspondiente registro civil

b) Tengan el nacimiento de hijos: En 400 Euros.

c) Ayuda Escolar: 30 Euros anuales por cada hijo en edad de escolarización de primaria y secundaria obligatoria. pagadero en el mes de septiembre.

d) Ayudas para estudios: Aquellos empleados con hijos realizando estudios universitarios recibirán un ayuda de 30 euros anuales, para devengar dicha ayuda deberá aportarse la matrícula universitaria de al menos 6 asignaturas. Esta ayuda solo podrá percibirse durante 4 años

e) Ayuda a discapacidad: Aquellos empleados que tengan familiares a su cargo de primer grado declarados discapacitados, recibirá de la Empresa la ayuda de 100 Euros anuales. Es requisito imprescindible adjuntar el certificado médico acreditativo del tipo de deficiencia padecido.

f) Los hijos o hijas de huérfanos de trabajadores de la empresa recibirán una ayuda de 100 euros anuales hasta la edad de 18 años inclusive.

Artículo 41. Trabajo a distancia

En materia de teletrabajo y trabajo a distancia se estará a lo establecido en la normativa vigente, en la actualidad Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, o normas que la modifiquen o sustituyan en el futuro.

Artículo 42. Plan de Igualdad

Las partes firmantes se comprometen a la negociación de un plan de igualdad en la empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A tal efecto, se creará una comisión paritaria de negociación, encargada de efectuar el diagnóstico de situación y el Plan de Igualdad. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan, respetando lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020. A tal efecto se elaborará el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización, y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.



Disposiciones finales

Primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

Disposiciones adicionales

Anexos al convenio**Anexo I. Salario mínimo garantizado convenio. Plus asistencia**

Grupo I	
Salario Mínimo Garantizado (SMG) Anual. Incluye pagas extraordinarias	Euros año
Peón	20.078 euros
Ayudante Especialista	20.346 euros
Profesional de 2.ª	21.473 euros
Profesional de 1.ª	23.837 euros

GRUPO II.	
Salario Mínimo Garantizado (SMG) Anual. Incluye pagas extraordinarias	Euros año
1. Auxiliares	18.000 Euros
2. Especialista	19.000 Euros
3. Oficial	21.000 Euros
4. Técnico	24.600 Euros
5. Directores.	28.000 Euros

Plus de asistencia.

Su importe se establece en función del grupo profesional.

- Grupo I: 100 € mensual
- Grupo II: 41,93 € mensual



Anexo II. Retribución horas extraordinarias

1.- Horas extra diurnas.

- Peón:11,47 euros/hora
- Ayudante:11,75 euros/hora
- Profesionales 2.ª: ...12,49 euros/hora
- Profesional 1.ª:14,02 euros/hora
- Técnico:14,61 euros/hora
- Oficial (Grupo II): ...13,32 euros/hora

2.- Horas extraordinarias nocturnas y sábados (de 06.00 a 14.00).

- Peón: 14,34 euros/hora.
- Ayudante:15,13 euros/hora
- Profesionales 2.ª: ...15,51 euros/hora
- Profesional 1.ª:17,53 euros/hora
- Técnico:18,26 euros/hora
- Oficial (Grupo II): ...16,11 euros/hora

3.- Horas extraordinaria festivas y horas extras Cuarto Turno.

- Para cualquier categoría profesional: 18,73 euros/hora.

Anexo III.- Cuadro de equiparación e integración de grupos y categorías existentes con anterioridad al presente convenio

GRUPO I	
Categoría convenio Pimentón	Nuevo convenio
PEÓN EXTRACTORA	Profesional 2.º
TÉCNICO TITULADO GRUPO SUPERIOR	Técnico (Grupo II)
OFICIAL EXTRACTO	Profesional 1.º
ELECTRICISTA	Profesional 1.º
OFICIAL SEGUNDA	Profesional 2.º
OFICIAL 1.º	Profesional 2.º
TEC. NO TITULADO	Técnico (Grupo II)
PEÓN	Peón
MECÁNICO	Profesional 1.º
OFICIAL EXTRACTORA	Profesional 1.º

GRUPO II	
Categoría convenio Pimentón	Nuevo convenio
OFICIAL 2.º LABORATORIO	Oficial
ASISTENTE CONTABILIDAD	Especialista
ENCARGADO MANTENIMIENTO	Técnico
JEFE QA/QC	Técnico
ASISTENTE DE MARKETING	Especialista
ASISTENTE ADMINISTRACIÓN	Especialista
JEFE PRODUC. ORP	Técnico
OFICIAL 1.º LABORATORIO	Oficial
JEFE PRODUCCIÓN PIMENTÓN	Técnico

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1755 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 Industrias Pimentoneras.

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 30/01/0120/2020; denominado Industrias Pimentoneras; código de convenio nº 30001175011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 27/11/2020 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, 17 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

INDICE

Capítulo I

- ART. 1 AMBITO DE APLICACIÓN (Funcional, Personal y Territorial)
ART. 2 AMBITO TEMPORAL
ART. 3 CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.
ART. 4 DENUNCIA Y PRORROGA
ART. 5 CONCURRENCIA DE CONVENIOS
ART. 6 PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Capítulo II. EMPLEO Y CONTRATACION

- ART. 7 CONTRATACION
.. Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción
.. Contrato de Interinidad
.. Contrato para la Formación
ART. 8 EXTINCION DE LOS CONTRATOS DE DURACION DETERMINADA
ART. 9 FORMA DE CONTRATO Y COPIA BASICA
ART. 10 PERIODO DE PRUEBA

Capítulo III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 11 GRUPOS PROFESIONALES (especialidades profesionales)
ART. 12 MOVILIDAD FUNCIONAL

Capítulo IV. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- ART. 13 JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS
.. Festividad
.. Calendario Laboral
ART. 14 VACACIONES

Capítulo V. INTERRUPCIONES NO PERIODICAS DE LA PRESTACION LABORAL

- ART. 15 LICENCIAS RETRIBUIDAS

Capítulo VI. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ART. 16 EXCEDENCIAS

Capítulo VII. SALARIOS

- ART. 17 RETRIBUCIONES e INCREMENTO SALARIAL.
ART. 18 CONCEPTOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES
- SALARIO BASE
 - ANTIGÜEDAD (Plus Personal)
 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
 - PARTICIPACION DE BENEFICIOS
 - PLUS DE NOCTURNIDAD
 - PLUS CONVENIO
 - PLUS DE ACTIVIDAD
 - DIETAS

Capítulo VIII. PROMOCION Y FORMACION PROFESIONAL

- ART. 19 LA FORMACION PROFESIONAL DE LAS EMPRESAS
ART. 20 FORMACION CONTINUA

Capítulo IX. DERECHOS COLECTIVOS

ART. 21 COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

ART. 22 DERECHOS SINDICALES

Capítulo X. BENEFICIOS SOCIALES

ART. 23 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ART. 24 INDEMNIZACION POR MUERTE O INCAPACIDAD

ART. 25 AYUDA POR MINUSVÁLIDOS

ART. 26 PREMIO POR DEDICACION

ART. 27 AYUDA POR JUBILACION

Capítulo XI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 28 ROPA DE TRABAJO

ART. 29 POLITICA PREVENTIVA

ART. 30 NORMATIVA APLICABLE

ART. 31 DERECHOS y OBLIGACIONES

.. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

.. Principios de la acción preventiva

.. Evaluación de riesgos

.. Equipos de Trabajo.

.. Equipos de Protección Individual (EPI)

.. Información a los Trabajadores.

.. Formación a los Trabajadores.

.. Adopción de Medidas de Emergencia.

.. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores

.. Documentación.

.. Consulta a los Trabajadores.

.. Obligaciones de los Trabajadores

ART. 32 ORGANOS DE REPRESENTACION EN MATERIA DE PREVENCION

1. LOS DELEGADOS DE PREVENCION

2. EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO XII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ART. 33. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ART. 34. COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Capítulo XIII. INTERPRETACION DEL CONVENIO y RESOLUCION DE CONFLICTOS.

ART. 35 COMISION PARITARIA

ART. 36 CLÁUSULA DE NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL.

ART. 37 ADHESION A LA ORCL

ART. 38 FALTAS y SANCIONES

Capítulo I

Artículo 1.- Ambito de aplicación.

1.- El presente Convenio Colectivo de trabajo, afectará a todas las Industrias dedicadas a la molturación de la cáscara de pimentón y el personal que en ellas preste sus servicios. Se considerará que integran dicha industria las fábricas y explotaciones que se dedican a la preparación, elaboración y transformación de la cáscara de pimiento en pimentón o pimiento molido y a las plantas extractoras de oleorresina.

2.- También afectará al personal de los secaderos de pimientos correspondientes a las industrias comprendidas en el apartado anterior.

3.- Su ámbito de aplicación será el de la Región de Murcia.

4.- El presente Convenio Colectivo es de obligada aplicación para todas las empresas y trabajadores de la Industria Pimentonera, comprendidos en el apartado primero del presente artículo, con exclusión de cualquier otro que pueda pactarse durante el período de vigencia.

Artículo 2.- Ambito temporal.

La duración de éste Convenio será desde el 1 de enero de 2.020 al 31 de diciembre del año 2.022. Entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M.

Los efectos económicos tendrán carácter retroactivo al día 1 de enero de 2.020.

No obstante, el efecto económico de lo contenido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, entrará en vigor a partir de su publicación en el B.O.R.M., no teniendo por tanto efecto retroactivo.

Artículo 3.- Condiciones más beneficiosas.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación.

Los aumentos de las retribuciones contenidas en este Convenio que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en computo anual, superen a las aquí establecidas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado a su finalización, quedando prorrogado en su conjunto hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo.

Artículo 5.- Concurrencia de convenios

El presente convenio, mientras se encuentre vigente, no podrá verse afectado por lo dispuesto en otro convenio de distinto ámbito, salvo que, mediante acuerdo entre La Asociación Empresarial y Las Organizaciones Sindicales firmantes así lo establezcan.

En lo no dispuesto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento y en concreto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Partes que conciertan el convenio

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado, acordado y suscrito por la Comisión Negociadora del mismo; de un lado, por representantes de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (AFEXPO), y de otro, el Sindicato REDES (Respuesta a los derechos sociales), en representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Los componentes de la Comisión Negociadora son:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación de Fabricantes y Exportadores de Pimentón y Derivados y Condimentos (A.F.E.X.P.O.)

D. Francisco Martínez Martínez como Presidente.

D. José Antonio Villa Molina como Secretario Ejecutivo.

Asesor parte empresarial: D. José Antonio Villa Molina.

Por la parte social

Juan Ant.º Ortega Sabater REDES

María del Mar Ibáñez Moreno REDES

Antonio Leal Ramos REDES

Juan Antonio Ortega Guillen REDES

Francisco M. Franco Sánchez REDES

Manuel Muñoz Murcia REDES

Andrés Cruz Sánchez REDES

Juan José González Martínez REDES

Juan Ant.º Andreu Aroca REDES

Juan Ant.º Montesinos Garcia, Asesor de REDES (Respuesta a los derechos Sociales)

Capítulo II. Empleo y contratación

Artículo 7.- Contratación.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido ó por una duración determinada.

Eventuales: Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción ó mercado, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Éstos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las

partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

Contrato de Interinidad

Este contrato tiene como objeto sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Su duración será mientras subsista la reincorporación del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo, o la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo, que será como máximo de tres meses, sin que pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Contrato para la Formación

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar 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 las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, 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 sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado 1.f).

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

Artículo 8.- Extinción de los contratos de duración determinada.

El trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del éste, tendrá derecho a percibir una indemnización económica por año trabajado, que tendrá como base su salario (incluidos todos los conceptos retributivos del Convenio) por cada año de servicio, o la parte proporcional que corresponda si la prestación de servicio es inferior al año.

La indemnización anteriormente indicada, y atendiendo a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, se aplicará de modo gradual conforme al siguiente calendario:

Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

Se excluyen de ésta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y formativos.

La indemnización pactada, se ajustará a lo que indique la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Artículo 9.- Forma del contrato y copia básica

El empresario entregará a los representantes de los trabajadores Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

Artículo 10.- Periodo de Prueba

La duración máxima del periodo de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 2 meses.

Transcurrido el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 11.- Estructura profesional

Clasificación Profesional

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de las empresas sin merma alguna de la dignidad,

Oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo ó de cualquier otra índole.

Los Grupos y especialidades profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas, Grupos y especialidades enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

La clasificación no supondrá en ningún caso que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional, la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en Grupos Profesionales inferiores.

La realización de funciones de superior o inferior Grupo Profesional se llevará a cabo conforme al artículo 12 del presente Convenio y artículo 39 del E.T.

En las fábricas que por su plantilla no cuenten con trabajadores de todas las categorías profesionales dentro de un mismo Grupo Profesional, uno mismo/a podrá desempeñar los cometidos de varias de ellas y percibirá la mayor retribución que corresponda en éste Convenio al trabajo que desempeñe.

La clasificación se realizará en GRUPOS PROFESIONALES, por aplicación de las tareas y funciones básicas más representativas que realicen los trabajadores.

I. Personal Técnico

II. Personal Administrativo

III. Personal Comercial (Mercantil)

IV. Personal de Obrero

Grupo I. Personal Técnico

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realizan trabajos que exijan, con titulación ó sin ella, una adecuada competencia ó práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico ó de dirección especializada.

Grupo II. Personal Administrativo

Quedan clasificados en éste grupo profesional quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros analógicos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Personal Comercial (Mercantil)

Quedan clasificados en éste grupo, quienes desempeñen funciones de exposición, promoción y venta de productos.

Grupo IV. Personal Obrero

Quedan clasificados en éste grupo, quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material ó mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

Dentro de éste personal están incluidos los Ayudantes/Peones, que serán los trabajadores mayores de 18 años que ejecuten labores para cuya realización, solamente se requiere la aportación de actuación y esfuerzo físico, sin experiencia de conocimientos especiales.

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior De grado Medio
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal
TECNICOS	MERCANTILES/COMERCIALES	Jefe de Ventas/Compras
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio (De grado Superior ó Medio)

GRUPO PROFESIONAL	SUB-GRUPO PROFESIONAL	ESPECIALIDAD PROFESIONALES
LABORATORIO		Oficial 1.ª Laboratorio Oficial 2.ª Laboratorio Especialista Laboratorio Auxiliar de Laboratorio
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1.ª Oficial Administrativo/a de 2.ª Auxiliar administrativo
COMERCIALES		Viajante
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los Molinos de Pimentón:	Maestro Molinero Oficial 1.ª molinero Oficial 2.ª molinero Ayudante/peón molinero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de Oficios propios de los Secaderos Mecánicos:	Maestro del desecado de fruto Oficial 1.ª secadero Oficial 2.ª secadero Ayudante/Peón Secadero
OBREROS	PRODUCCIÓN. Personal de oficios propios de las Plantas Extractoras:	Maestro extractora Oficial Extractora Ayudante/Peón Extractora
OBREROS	ACABADO, ENVASADO y EMPAQUETADO.	Empaquetador/a
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante/Peón
OBREROS	MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES y TRANSPORTE	Encargado/a Mantenimiento ó Mecánico ó Electricista. Oficial 1.ª Oficial 2.ª Ayudante/Peón
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero Vigilante Ordenanza. Trabajador/a de limpieza

Definición de especialidades profesionales

GRUPO	SUB-GRUPO	ESPECIALIDADES PROFESIONALES
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional superior, expedido por Facultad ó Escuela Especial, y que está retribuido mediante sueldo, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios de su profesión. De grado Medio: Es el empleado/a a quien para el cumplimiento de su función se le exige poseer un título profesional, expedido por Centros ó Escuelas Oficiales que no tiene carácter de título superior.
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado: Es quien, sin necesidad de título profesional, realiza las funciones de carácter técnico que le sean encomendadas por los titulados y bajo la supervisión de éstos.

GRUPO	SUB-GRUPO	ESPECIALIDADES PROFESIONALES
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO.	Jefe Administrativo: Es quien, a las órdenes de La Dirección y con conocimientos completos del funcionamiento de todos los servicios administrativos, lleva la responsabilidad y dirección del Departamento de Administración de la Empresa.
TÉCNICOS	RR.HH.	Jefe de Personal: Es quien, a las órdenes de La Dirección y siguiendo las directrices de la misma, coordina, organiza y dirige las relaciones laborales en la Empresa.
TÉCNICOS	MERCANTILES	Jefe de Ventas/Compras: Es quién, a las órdenes de la Empresa, gestiona la acción de venta/compra dirigiendo la labor del personal a su cargo.
TÉCNICOS	LABORATORIO	Técnico de Laboratorio: Es quien, con la titulación adecuada y la iniciativa y responsabilidad necesaria, con ó sin empleados a su cargo, dirige y coordina las funciones propias de laboratorio, entre las que destacan: Análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, calculando los correspondientes resultados; obtención de muestras, certificados de calidad, boletines de análisis, tareas de muestreo para control de calidad, elaboración de normas, informes sobre análisis y especificaciones de tipo analítico para primeras materias, producto acabado y productos intermedios, aprovisionamiento y archivo de materiales y aparatos de laboratorio, reactivos y materias primas para la elaboración de fórmulas. Es el responsable de la aceptación de calidad del producto terminado que controla. Precisa conocimientos de manejo de aparatos sofisticados, técnica analítica y manejo de instrumentación de alta precisión y complejidad.
LABORATORIO		Oficial 1.º Laboratorio: Es el empleado que, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos y a las órdenes del Técnico de Laboratorio, si lo hubiera, con o sin otros empleados a sus órdenes, realiza con iniciativa y responsabilidad las tareas básicas descritas para el Técnico de Laboratorio. Oficial 2.º Laboratorio: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a un Técnico ó Superior, ayuda en las funciones básicas al oficial de 1.º ó al Jefe de Laboratorio, en su caso. Especialista Laboratorio: Es quien realiza las tareas encomendadas por un Técnico ó Superior. Entre otras funciones, realizará la del mantenimiento e higiene de los materiales y utensilios que utilice para el desarrollo de su trabajo. Auxiliar de Laboratorio: Es quien realiza funciones meramente materiales ó mecánicas en los trabajos de laboratorio, y para los que no se requiera título profesional. Su trabajo lo desarrolla con arreglo a las tareas que se le encomiende un Técnico o Superior.
		Oficial Administrativo/a de 1.º: Es quien, a las órdenes del Jefe Administrativo, si lo hubiera ó Superior y que tiene un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza en particular alguna ó algunas funciones, que por vía de orientación se indican a continuación y que corresponden con ésta categoría profesional: - Redacción de documentos, contratos, proyectos, presupuestos, escritos y correspondencia que requiera conocimientos especiales de los asuntos de la Empresa y para cuya misión sea necesario interpretar disposiciones o preceptos reglamentarios. - Elaboración de estadísticas, con capacidad para proyectarlas, analizarlas e interpretarlas. - Facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de ésta misión. - Llevar libros oficiales de contabilidad ó de cuentas corrientes. - Liquidación de comisiones, intereses, impuestos, nóminas y operaciones análogas con capacidad de interpretación y solución. - Utilización de programas informáticos, como procesadores de textos, hojas de cálculo, etc. Oficial Administrativo/a de 2.º: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, ayuda en sus funciones al oficial de primera, si lo hubiere. Realiza anotaciones de contabilidad, maneja el archivo y ficheros y ejecuta las demás operaciones similares a las enunciadas para oficiales de primera. Auxiliar administrativo: Es el trabajador/a que, con limitada autonomía y responsabilidad, se encarga de actividades administrativas sencillas, propias de la gestión y administración bajo la responsabilidad y supervisión directa de sus superiores. Así, deberá manejar sistemas informáticos a nivel de usuario, junto con la tramitación, registro y archivo de correspondencia y documentos. En esta categoría se integran los/as telefonistas y mecanógrafos.

GRUPO	SUB-GRUPO	ESPECIALIDADES PROFESIONALES
COMERCIALES		Viajante: Es el empleado que, habitualmente realiza trabajos según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de pedidos, informar a clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, pudiendo ser empleado en funciones complementarias de su actividad y coherentes con su categoría, fuera del tiempo dedicado a los viajes.
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a: Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Producción, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una ó varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Producción, con práctica completa de su cometido.
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los molinos de pimentón	Maestro molinero Es quien, con conocimientos especiales para la molturación, realiza ésta, preparando las distintas clases de materia prima y mercancías, siendo el responsable del funcionamiento de los molinos. Tiene a su cargo la preparación de la maquinaria para el desarrollo de su trabajo, así como la vigilancia del trabajo de los obreros que tenga a su cargo, supervisándolo y dando instrucciones para su desarrollo. Oficial 1.º molinero Es quien, auxilia y ayuda al Maestro molinero en la preparación y arreglo de las máquinas de moler, supliendo a éste en los casos de ausencia ó enfermedad, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida. Oficial 2.º molinero Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.º, si lo hubiere ó al Maestro en las tareas básicas de los molinos. Ayudante / Peón molinero Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de los SECADEROS MECÁNICOS	Maestro del desecado del fruto Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos en la tarea de desecación del fruto, es responsable de dicho trabajo y del realizado por el personal a sus órdenes. Oficial 1.º secadero Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditado las máquinas que se utilizan para la desecación de la cáscara de pimentón, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas. Suplirá al Maestro en los casos de ausencia ó enfermedad de éste, mientras dure ésta situación, siempre y cuando la Empresa considere que se encuentra capacitado para ello, teniendo en cuenta su antigüedad, conocimientos y formación adquirida. Oficial 2.º secadero Es el empleado que, auxilia y ayuda al oficial 1.º, si lo hubiere ó al Maestro en las tareas básicas de los secadores mecánicos. Ayudante / Peón secadero Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	PRODUCCION Personal de oficios propios de las PLANTAS EXTRACTORAS.	Maestro extractora Es aquel que, con conocimientos especiales y prácticos dentro de la planta de extracción, trabaja y extrae la oleoresina (aceite) de pimentón, siendo responsable del trabajo desarrollado en dicha planta, así como del personal que tenga a sus órdenes. Oficial extractora Es el empleado que, atiende con conocimiento y responsabilidad acreditada las máquinas que se utilizan en la planta extractora, cuidando de aquellas y de sus accesorios, asegurando el mejor rendimiento de las mismas. Ayudante / Peón extractora Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,
OBREROS	ACABADO, ENVASADO Y EMPAQUETADO	Empaquetador/a Es quien, confecciona los paquetes y envasado del pimentón. Igualmente se realiza una labor de limpieza, preparado y selección de cáscara para la molienda posterior.

GRUPO	SUB-GRUPO	ESPECIALIDADES PROFESIONALES
OBREROS	ALMACEN	<p>Encargado/a:</p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de Almacén, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos y ejecutarlos. Posee conocimientos de una ó varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina en Almacén, con práctica completa de su cometido.</p> <p>Oficial 1.ª</p> <p>Es el operario que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, ejecuta los trabajos propios de su equipo, con la responsabilidad consiguiente sobre su realización. Indica a los obreros a su cargo la forma de llevar a cabo los trabajos, y es el responsable de la disciplina de la sección, con práctica completa de su cometido.</p> <p>Oficial 2.ª</p> <p>Es el trabajador/a que a las órdenes de su inmediato superior, realiza trabajos de su especialidad ó especialización con suficiente grado de perfección y calidad.</p> <p>Ayudante / Peón</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
OBREROS	Personal de MANTENIMIENTO, OFICIOS AUXILIARES Y TRANSPORTE.	<p>Encargado/a de Mantenimiento o Mecánico o Electricista:</p> <p>Es el obrero que bajo las órdenes de su inmediato superior, dirige las labores propias de mantenimiento y reparación de las instalaciones y maquinaria, con la consiguiente responsabilidad sobre la forma de ordenarlas. Indica a los oficiales de los diversos oficios la forma de ejecutar aquellos. Posee conocimientos de varias especialidades y es responsable de la disciplina de su sección.</p> <p>Ésta especialidad sólo podrá cubrirse en aquellos centros de trabajo que tengan organizada la Sección de Mantenimiento.</p> <p>Oficiales:</p> <p>Son los que, dependiendo de su superior correspondiente, poseen a su nivel, cualidades profesionales de capacidad, conocimientos y experiencia en la técnica específica, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas, pudiendo dirigir al propio tiempo la labor que realicen oficiales de inferior grado.</p> <p>Existirán los siguientes grados, en base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none">- Oficial 1.ª- Oficial 2.ª <p>Las especialidades más características de éste personal son: Chofer, Mecánicos, Electricistas, etc.</p> <p>Chofer: Es el operario que, provisto del permiso correspondiente, está a cargo de vehículos de la empresa y colabora, además, en el trabajo de descarga de su vehículo.</p> <p>Quedan asimilados a la categoría profesional de Oficial 1.ª el Chofer con carné de la clase C y D.</p> <p>Ayudante / Peón</p> <p>Es el trabajador/a mayor de dieciocho años que ejecuta labores para cuya realización solamente se requiere la aportación de su actuación y esfuerzo físico, sin exigencia de conocimientos especiales. Podrá operar con carretillas elevadoras previa formación necesaria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,</p>
OBREROS	SUBALTERNOS	<p>Portero</p> <p>Es quien, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida de los accesos a los almacenes, a las fábricas ó locales industriales y oficinas, realizando funciones de custodia y vigilancia.</p> <p>Vigilante</p> <p>Es quien tiene como cometido exclusivo, funciones de vigilancia, diurno ó nocturno, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando de los accesos de fábrica ó locales.</p> <p>Ordenanza</p> <p>Es el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento y fuera de la empresa. Recoger y entregar la correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales. Se considera exclusivo de ésta categoría todo obrero que realice únicamente funciones de recadero en el interior del recinto de la empresa.</p> <p>Trabajador/a de limpieza</p> <p>Es quién se dedica a la limpieza de los locales de la empresa, con criterios de orden y sanidad.</p>

Artículo 12.- Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el

tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo 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. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer periodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. 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. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Capítulo IV.- Jornada de trabajo y descansos

Artículo 13.- Jornada de trabajo y descansos

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, de tal forma que ningún día se puedan realizar más de nueve horas.

Como norma general para la jornada continuada, será de 40 horas semanales.

El personal afectado por este Convenio realizará la jornada intensiva durante tres meses, en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 31 de agosto.

Las empresas podrán elegir la fecha de comienzo de dicho período, y en caso de necesidad para estos meses, las empresas, de acuerdo con sus trabajadores, acordarán si dicha jornada de 35 horas semanales se realiza de forma partida.

Las horas ordinarias anuales de trabajo efectivo para los años de vigencia del Convenio quedan fijadas en 1.762.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se estableciera una jornada inferior a la aquí pactada, tan pronto se publicará en el B.O.E. y entrará en vigor, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a instancia de cualquiera de las partes al objeto de adecuar la misma de acuerdo con las necesidades de la empresa y los trabajadores. La jornada intensiva será de 35 horas.

Todos los trabajadores que efectúen jornada continuada de cinco ó más horas, tendrán derecho a un descanso de 25 minutos diarios para bocadillo que serán consideradas como trabajo efectivo. Se respetarán las condiciones más beneficiosas, que con carácter general tengan establecidas las empresas a la entrada en vigor de este Convenio, así como los derechos adquiridos por los

trabajadores, en el caso de que el disfrute para bocadillo sea de tiempo superior al establecido en éste párrafo.

Festividad

Con independencia de lo previsto en el Calendario Laboral de la Provincia, será festivo no recuperable el segundo día de la Pascua Navideña. Cuando éste sea festivo, su disfrute, pasará al inmediato hábil siguiente.

Calendario laboral

Anualmente y siempre durante el primer trimestre de cada año, se elaborará por la empresa y los Representantes de los Trabajadores, el calendario laboral, ajustándose al cómputo anual de horas ordinarias máximo, teniendo en cuenta las fiestas oficiales y aquellas que se pacten en el presente Convenio, vacaciones, etc., debiendo exponerse un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo para conocimiento de todo el personal.

Las fiestas que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán quince al año. Doce días serán de fiesta nacional y regional, dos días de fiesta local más el segundo día de la Pascua Navideña (26 de diciembre).

Artículo 14.- Vacaciones

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales de vacaciones.

Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre empresas y trabajadores.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho en ese año al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le correspondan, y el personal que cese por cualquier causa tendrá derecho a una compensación en metálico correspondiente a la parte proporcional de vacaciones no disfrutadas.

Capítulo V.- Interrupciones no periódicas de la prestación laboral

Artículo 15.- Licencias retribuidas

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

- . Durante 15 días en caso de matrimonio.
- . Durante 3 días en los casos de muerte ó enfermedad grave de los padres, cónyuges e hijos del trabajador.
- . Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.
- . En caso de intervención quirúrgica, se ampliará a otros 3 días para cualquiera de los supuestos anteriores. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente)
- . En los casos previstos en el caso de muerte ó enfermedad grave de los abuelos o nietos del trabajador y por alumbramiento de esposa, el tiempo de ausencia se ampliará hasta 3 días, cuando el trabajador necesite realizar al efecto, un desplazamiento de, al menos 50 kilómetros. (licencia máxima será de 6 y 5 días respectivamente.)

- Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo para tal fin, que podrán optar por dividir en dos fracciones de media hora cada una de ellas.

- Los trabajadores, voluntariamente, podrán acumular las horas de lactancia a que hace referencia el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en 14 días laborales, que se disfrutaran inmediatamente después del descanso por maternidad legalmente establecido.

- Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- 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.

- Los trabajadores/as, ausentados de su trabajo para asistir a consulta médica, deberán justificarlo convenientemente a la empresa.

- Dos días para asuntos propios del trabajador/a.

No podrán disfrutarse inmediatamente, ni antes ni después de vacaciones y/ó "puentes". Su disfrute deberá justificarse a la Empresa. Se podrá disfrutar para cuestiones que no tengan establecido el correspondiente descanso en el presente Convenio Colectivo ó normas de rango superior. Se disfrutarán para cuestiones que hayan de realizarse, inexcusablemente, dentro del horario de trabajo.

- Para el resto de licencias, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VI.- Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 16.- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación elección para un cargo publico que imposibilite la asistencia al trabajo. 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.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Éste derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia, teniendo el trabajador/a excedente derecho a que se conserve el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría o grupo profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El cómputo de la antigüedad quedará interrumpido durante la vigencia de la excedencia voluntaria a que se refiere este apartado 2.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, ó en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este ó en su caso de la resolución judicial o administrativa.

Igualmente tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen éste 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3, será computable a efectos de antigüedad. 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 categorías equivalentes.

Capítulo VII.- Salarios

Artículo 17.- Retribuciones e increm. Salarial

Año 2020

La tabla salarial de 2020, será el resultante de aplicar un incremento del 1% sobre las tablas salariales definitivas del año 2019, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

Año 2021

La tabla salarial de 2021, será el resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2020, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

Año 2022

La tabla salarial de 2022, será el resultante de aplicar un incremento del 1.5% sobre las tablas salariales definitivas del año 2021, excepto para el establecido en el artículo 24 (Indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta) cuyo importe quedará congelado en 25.600,00.- €.

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL:

Si el IPC real nacional a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio sufriese un incremento por encima del porcentaje pactado, se revisarán los salarios provisionales hasta un máximo de un 0,5 más con respecto a lo pactado para cada uno de los años.

Artículo 18.- Conceptos y complementos salariales

Salario base:

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo, es el que se determina en la tabla salarial anexa al presente, quedando establecido así para las diversas categorías profesionales.

Antigüedad consolidada - Plus Personal:

El "plus Personal" tendrá efectos a partir del 1 de enero de 1.999, y consistirá en una cantidad económica individualizada para cada trabajador, cuyo importe será la suma de los trienios y cuatrienios y que tuviera reconocidos a 31 de diciembre de 1.998, más la parte proporcional del trienio o cuatrienio que esté generando.

Gratificaciones extraordinarias:

Las empresas abonarán a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, una mensualidad en julio y otra en Navidad, del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A efectos de cálculo de esta gratificación extraordinaria y al desaparecer el concepto "Antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, este, se sustituirá por "Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres, y su abono se realizará el día 15 de julio y el día 20 de diciembre respectivamente.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la gratificación extraordinaria más próxima devengada y no percibida.

Participación en beneficios:

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán en concepto de participación en beneficios, una mensualidad del Salario Base, Antigüedad y Plus de Convenio. Esta paga se hará efectiva en dos entregas, una el 15 de marzo y otra el 15 de octubre. A efectos de cálculo de esta participación en beneficios y al desaparecer el concepto de "antigüedad", a partir del 1 de enero de 1.999, éste se sustituirá por Plus Personal", en los trabajadores que tengan derecho al mismo.

Plus de nocturnidad

Se establece un plus por trabajos nocturnos consistente en el 25% de aumento sobre el salario base. Se excluye del mencionado plus salarial, al personal de vigilancia que realice su función durante la noche.

Plus de convenio

Se establece un plus de convenio de carácter mensual y cuyo importe será de 136.39€ para el año 2.020.

Plus de actividad

Tiene carácter mensual, y no influirá ni afectará para el cálculo de cualquier otra retribución o prestación, como pudieran ser Antigüedad, gratificaciones extraordinarias, etc.

Para el año 2.020, queda fijado en 41.32€ Mensuales.

Dietas:

Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio con categoría de viajante, una dieta completa de 91.02 € y un a media dieta de 50.91 € para el año 2020. La media dieta se percibirá cuando el personal afectado pueda pernoctar en su domicilio.

El resto del personal que tenga que desplazarse del centro de trabajo por cuenta e interés de la empresa, percibirá los gastos justificados.

Capítulo VIII.- Promoción y formación profesional

Artículo 19.- La formación profesional en las empresas

El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Así mismo tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 20.- Formación continua

Las partes firmantes del presente convenio consideran primordial que la formación continua en las empresas se convierta en un instrumento necesario para garantizar la calificación y profesionalidad de los trabajadores. Por ello, las partes se comprometen durante la vigencia del presente convenio a introducir los mecanismos y procedimientos necesarios para que dicha formación redunde en beneficio de los trabajadores y en consecuencia en las empresas.

Se creará una Comisión Paritaria Sectorial de Formación, la cual gestionará la formación de manera que se imparta con criterios que garanticen el beneficio propio de la formación frente al beneficio económico.

Dicha Comisión se encargará de evaluar en cada caso las necesidades formativas de todos los colectivos de trabajadores y en especial los colectivos con menores índices de formación como pueden serlo los trabajadores no cualificados, de tal manera que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la formación continua específica para cada una de las labores que desempeña, facilitando de ese modo la promoción profesional y personal del trabajador.

Se garantiza que, durante la vigencia de los acuerdos nacionales sobre formación continua, las empresas y las organizaciones sindicales firmantes, presentaran los distintos planes intersectoriales, agrupados, de empresa o grupo de empresas de manera que quede garantizado cada año que la formación se imparta en las empresas.

Capítulo IX.- Derechos colectivos

Son los reconocidos en el título II del ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los cuales se establecen los derechos de los representantes de los trabajadores.

Artículo 21.- Comités de empresa y delegados de personal

Los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa gozarán de las atribuciones y garantías, que en consideración a su cargo les otorga la legislación vigente en la materia, entre otras cosas, de información, contratación de personal, seguridad y salud laboral, etc.

Para el desempeño de su cometido en las funciones relacionadas con su cargo, los Delegados de Personal electos, tendrán un mínimo de 15 horas mensuales retribuidas, según el Título II del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del comité de empresa y ésta en su conjunto, observarán sigilo profesional y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale el carácter reservado.

Artículo 22.- Derechos sindicales

Los miembros de comité de empresa de cada central sindical, podrán acumular mensualmente entre si las horas sindicales que legalmente les correspondan. Para que dicha acumulación sea efectiva, será necesario comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 7 días al final del mes.

Los Comités de empresa y Delegados de Personal dispondrán del correspondiente tablón de anuncios para el ejercicio propio de difusión sindical y laboral, tales como insertar comunicaciones, etc. por parte de los miembros del comité, delegado sindical y de sus sindicatos correspondientes. Igualmente, siempre que las características de las empresas ó centros de trabajo lo permitan, dispondrán de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. En cualquier caso, éste local será obligatorio, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico ó estatal, las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario sin que el ejercicio de éste derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

En lo no dispuesto en el presente artículo, será de aplicación lo establecido en el ET y la Ley de Libertad Sindical.

Capítulo X.- Beneficios Sociales

Artículo 23.- Complemento por incapacidad temporal (I.T).

Complemento I.T. por accidente de trabajo o enfermedad profesional

Todo trabajador que como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional cause baja en el trabajo, percibirá con cargo a la empresa la diferencia entre el subsidio que abone la entidad aseguradora y el salario real, a partir del día de la baja.

Artículo 24.- Indemnización por muerte o incapacidad

Póliza de seguro para indemnización por muerte e incapacidad permanente total y absoluta:

Las empresas cubrirán el riesgo de Muerte e Incapacidad total y absoluta para el trabajo, derivadas ambas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, suscribiendo al efecto una póliza con la cantidad aseguradora que estimen conveniente, en la cuantía de 25.600€

Artículo 25.- Ayuda por minusválidos

Los trabajadores con los cuales conviva y, a sus expensas un hijo minusválido físico, psíquico ó sensorial, recibirán una ayuda con carácter anual por importe de 295.53 € (2020). Siempre que la minusvalía que presente sea superior al 50%.

Artículo 26.- Premio por dedicación

En el momento en que por razón de la edad se jubile un trabajador, recibirá de la empresa como Premio de Dedicación, el importe de dos meses de salario real que disfrute en aquel momento, siempre que su vínculo a la empresa sea de 10 a 20 años consecutivos y tres meses cuando rebase los 20 años en la misma empresa.

Artículo 27.- Ayuda por jubilación.

Las empresas afectadas por este Convenio, concederá un complemento por jubilación a aquellos trabajadores que con 15 años de antigüedad en la misma empresa se jubilen voluntariamente durante la vigencia de este Convenio. Su cuantía será la que se especifica en la siguiente escala:

- * 60 años.....8 mensualidades.
- * 61 años.....7 mensualidades.
- * 62 años.....6 mensualidades.
- * 63 años.....5 mensualidades.
- * 64 años.....4 mensualidades.

Para su percepción habrá de solicitarse de común acuerdo con la empresa, en el plazo de 3 meses con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Esta ayuda por jubilación es incompatible con el premio por dedicación que establece el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo XI.- Seguridad y salud laboral**Artículo 28.- Ropa de trabajo**

Las empresas facilitarán a su personal dos prendas de trabajo consistentes en dos monos ó buzos y dos batas según las necesidades propias de su puesto de trabajo.

Artículo 29.- Política preventiva

La LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, obliga a la constitución de Comités de Seguridad y Salud que estarán formados por los Delegados de Prevención y la Empresa. Igualmente, el empresario está obligado a hacer un estudio inicial sobre evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo de la empresa. Asimismo, deberá realizar un Plan de Prevención.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de formación de los trabajadores y especialmente de sus representantes.

En consecuencia, se creará una Comisión Sectorial de Seguridad y Salud laboral como órgano de representación de las empresas y los delegados de prevención, así como de los Servicios de Prevención, en la cual se establecerán las líneas generales para la aplicación de dicha política preventiva, su organización y la asignación de los medios necesarios.

Dicha comisión se reunirá cada vez que lo solicite al menos una de las partes implicadas ó como mínimo una vez cada semestre.

Artículo 30.- Normativa aplicable

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, estará constituida por la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y en sus normas reglamentarias, tendrán carácter de Derecho necesario mínimo indisponible.

Artículo 31.- Derechos y obligaciones

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
 - b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
 - c) Combatir los riesgos en su origen.
 - d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción 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.
 - e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
 - f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
 - h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
 - i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
 3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.
 4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.
 5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. 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 a que se refiere el párrafo siguiente.

Este 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.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Equipos de trabajo:

Se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo. El empresario adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

Equipos de protección individual:

Se entiende por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de los riesgos

que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar por medio de técnicas de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Información a los trabajadores:

El empresario estará obligado a proporcionar a los trabajadores, a través de sus representantes, ó en su defecto directamente a los trabajadores, toda la información necesaria en relación con:

1. Los riesgos existentes
2. Las medidas de prevención y las medidas de emergencia, sin perjuicio de informar de forma individual y directa a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo.
3. Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos del puesto de trabajo.

Formación de los trabajadores:

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Adopción de medidas de emergencia:

El empresario estará obligado a analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma.

Para ello deberá designar al personal encargado de poner en práctica éstas medidas, que deberá ser suficiente en número y tener la formación y el material adecuado, así como organizar las relaciones necesarias con servicios externos.

Riesgo grave e inminente:

1. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

3. Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los Delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

4. Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Vigilancia de la salud de los trabajadores:

EL empresario garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo, cuando el trabajador preste su consentimiento. De éste 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 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, 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.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados.

4. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral, en los términos que reglamentariamente se determinen.

6. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Documentación:

El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la siguiente documentación:

1. Evaluaciones de riesgos
2. Medidas y material de protección y prevención
3. Resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
4. Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores, previstos en el artículo 22 de la LPRL. (vigilancia de la salud)
5. Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesiones que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

Consulta a los trabajadores:

El empresario deberá de consultar a los trabajadores, con la debida antelación, de la adopción de decisiones relativas a:

- a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías.
- b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de esas actividades o el recurso a un Servicio de Prevención Externo.
- c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
- d) Los procedimientos de información y documentación.
- e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
- f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Obligaciones de los trabajadores

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Cada trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.

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.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Autoridad Laboral competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

7. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos anteriormente indicadas, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del E.T. (Faltas y Sanciones de los Trabajadores)

Artículo 32.- Órganos de representación en materia de prevención

1. Los delegados de Prevención.

Son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Serán designados por y entre los delegados de personal con arreglo a la escala prevista en el artículo 35.2 de la LPRL.

Lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías, será de aplicación a los delegados de prevención, en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en la LPRL, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del artículo 68 del E.T.

Sus competencias son:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la LPRL. (Consulta de los trabajadores)

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Sus facultades son:

- Acompañar a los técnicos en las evaluaciones y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en la comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención, pudiendo formular las observaciones que crean oportunas.

- Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de LPRL (limitación a los resultados médicos), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- Recibir información de los daños ocasionados en la salud de los trabajadores, una vez que el empresario haya tenido conocimiento de ellos.

- Recibir del empresario información que éste haya podido obtener de personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa.

- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer labores de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, así mismo, comunicarse durante la jornada con los trabajadores, pero sin alterar el normal funcionamiento del proceso productivo.

- Recabar del empresario la adopción de medidas preventivas, pudiendo efectuar propuestas al efecto.

- Proponer la paralización de actividades en los casos de riesgo grave e inminente.

- A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el E.T. en materia de sigilo profesional.

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se constituirá en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó mas trabajadores y estará formado por los delegados de prevención de una parte y por el empresario en igual número de delegados de prevención, de la otra.

A través de reuniones, que tendrán un carácter trimestral o cuando lo solicite alguna de sus representaciones, podrán participar los delegados sindicales y los técnicos de seguridad de la empresa, trabajadores especialmente cualificados e, incluso, técnicos de prevención ajenos a la empresa, si lo solicitara alguna de las partes; todos ellos con voz, pero sin voto.

Las competencias del Comité de Salud Laboral son:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Las facultades del Comité de Salud Laboral son:

1. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
2. Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
3. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y promover las medidas preventivas oportunas.
4. Conocer e informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.

Capítulo XII.- Igualdad de oportunidades

Artículo 33.- Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario esforzarse para garantizar el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas que estén obligadas a ello conforme a la ley citada en el párrafo anterior deberán elaborar un plan de igualdad. En el plan, tras haberse hecho el oportuno estudio en la empresa, se recomienda que se fijen los objetivos a alcanzar, estrategias para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Artículo 34.- Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Se establece la Comisión para la igualdad de Oportunidades y la no Discriminación.

Estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes del convenio que reúnan el requisito de estar afiliados. Se procurará que en la misma haya presencia femenina. Los representantes de la parte sindical tendrán un crédito anual retribuido de 16 horas para sus trabajos en esta comisión.

La comisión se reunirá con carácter ordinario por lo menos dos veces al año, una por semestre. También con carácter extraordinario cuando se estime oportuno.

La comisión elaborará su régimen de funcionamiento. Entre otras, tendrá las siguientes funciones:

- Velar por la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Garantizar el principio de no discriminación.

Estudiar la problemática que exista sobre esta materia en el sector con el objetivo de elaborar una guía con recomendaciones de buena conducta.

Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones

de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido, Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizarán de la siguiente forma:

Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad. Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

El Plan por aplicar será el que previamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Dichos Planes de Igualdad contendrán unas etapas de desarrollo con unos contenidos mínimos, que deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, formación y promoción, retribuciones salariales, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan debe contener cuatro partes:

1.- Parte primera o parte organizativa: en la que se designará un comité o comisión que se encargará más directamente de la gestión del plan. Se identificará a todas las personas y órganos que participan en el plan y deberá señalarse cuál es su grado de participación y responsabilidad. En concreto la comisión o comité tendrá una composición paritaria (representantes de la empresa y de la plantilla) y sus funciones serán de impulso y apoyo al diagnóstico, a la negociación, y a la ejecución y seguimiento del plan. Incluso en esta parte ejecutiva se podrá negociar directamente las acciones del plan, apartándolo así de la negociación general.

2.- Parte segunda o de diagnóstico: Informe del diagnóstico de la empresa en el que se exprese de manera clara y precisa los resultados de dicho diagnóstico y la manera en la que se ha realizado. El diagnóstico debe realizarse de acuerdo con criterios técnicos, por personas competentes en la materia y sus conclusiones no tienen que ser objeto de negociación, sin perjuicio de la transparencia de las mismas. La exigencia de imparcialidad y el carácter técnico de los analistas es un requisito indispensable para la eficacia y honestidad del plan.

3.- Parte tercera o ejecutiva: aquí se incluyen los objetivos del plan y las medidas diseñadas para la ejecución de los objetivos. Tanto los unos como las otras son objeto de negociación, pero teniendo en cuenta que la elección de los objetivos y las medidas dependerán del resultado del diagnóstico, y que entre las medidas o tipo de acciones a desarrollar se encuentran:

· Las medidas correctoras destinadas a corregir las situaciones de discriminación concretas en las condiciones de trabajo.

· Las medidas de acción positiva (en cuanto medidas de preferencia, reserva y duración que favorezcan al sexo menos representado) que deberán establecerse a través de la negociación colectiva;

· Las medidas de conciliación de la vida familiar y personal, que sí puede establecer la empresa unilateralmente.

La articulación entre objetivos y acciones se realizará en jerarquía, es decir, se definirá un objetivo y a continuación las acciones para llevarlo a cabo. En la ficha que se debe elaborar para cada acción detallando la implantación y evaluación de la misma, pueden referirse los distintos objetivos a los que sirve.

4.- Parte cuarta: criterios y procedimientos para la evaluación del plan.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación es parte del contenido obligatorio del plan de igualdad. Para establecer el sistema es necesario:

- Recursos económicos y humanos: es decir personas responsables del seguimiento y evaluación, que podrán ser los miembros de la Comisión o Comité permanente de igualdad, así como los medios técnicos y las herramientas que se seleccionen para ello.

- Establecer un procedimiento para evaluar: para ello será necesario establecer unos indicadores del cumplimiento de los objetivos alcanzados. Los indicadores se configuran según los objetivos y las acciones planteadas, y cada objetivo requerirá ser evaluado de un modo u otro.

Asimismo, e independientemente de la evaluación y control de dichos Planes en cada Empresa, la Comisión de Igualdad del CC realizará un seguimiento de los acuerdos sobre los planes de Igualdad, e informará de ello a la Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos del contenido de este Convenio se reconoce validez a las parejas de hecho estables que acrediten cumplir los requisitos legales para ostentar esa condición. En aquellos lugares en que no exista registro público se admitirá algún otro medio de prueba suficiente. Por pareja de hecho estable se entenderá lo que al respecto dispongan las leyes. La simple convivencia de dos personas no se considerará pareja estable si no se dan los requisitos indicados en la normativa.

Capítulo XIII.- Interpretación del convenio y resolución de conflictos

Artículo 35.- Comisión paritaria

Se establece una Comisión Paritaria mixta para la vigilancia, interpretación y cumplimiento de este Convenio.

Dicha comisión estará formada por seis personas, tres vocales por parte de la Asociación empresarial y tres vocales por parte de las centrales sindicales, firmantes del Convenio.

Cualquiera de las partes que integran la Comisión podrá convocar reuniones notificándolo al Secretario de Actas. La convocatoria deberá contener los puntos que constituyen el objeto de la reunión. Corresponde al Secretario de Actas el proceder a la convocatoria formal de la Comisión Paritaria Mixta en el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la solicitud.

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

Son funciones de la Comisión Paritaria Mixta:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Reunirse la primera quincena del mes de enero de cada año para redactar la tabla de retribuciones si hubiese incremento salarial.
- c) Interpretación del texto del Convenio Colectivo.

d) Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, sometiéndose expresamente de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores a la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del texto articulado.

Procedimiento y plazos de actuación:

a) Cuando se presente alguna solicitud sobre las competencias de la Comisión se dará traslado a los miembros de la misma en un plazo no superior a siete días y se procederá a convocar reunión en el plazo de un mes desde la recepción de la solicitud.

b) Cuando la solicitud se realice por algún trabajador o representante de los trabajadores de una empresa, se le dará traslado de esta a la empresa correspondiente, para que pueda informar lo que estime conveniente a la Comisión hasta la fecha de la celebración de la reunión.

c) Cada una de las partes de la Comisión designarán un ponente que efectúe la propuesta de resolución, debiendo trasladarse copia de la misma a la otra parte con veinticuatro horas de antelación a la fecha señalada para la reunión.

d) La decisión de la Comisión se notificará al solicitante y a la empresa o empresas afectadas en el plazo de siete días posteriores.

En todo caso, la Comisión se reunirá al término de cada año o durante el mes de enero del siguiente año para actualizar las tablas salariales según lo indicado en el artículo 17.

Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del régimen salarial.

Las condiciones laborales de posible inaplicación temporal.

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del RD 3/2012.

Causas para la inaplicación

Las causas que justifican la inaplicación temporal en la empresa de alguna de las condiciones laborales pactadas en el convenio sectorial –incluido régimen salarial o cualquiera de las condiciones laborales enumeradas en el párrafo anterior- debe ser determinada por el mismo, que podrá completar, entre otras, la disminución persistente del nivel de ingresos; o cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse afectadas negativamente por la aplicación de aquellas condiciones económicas, siempre y cuando se justifique la inaplicación por su afectación al mantenimiento del empleo. Para la concreción de tales causas, los negociadores podrán tomar como referencia parámetros que permitan objetivar la justificación, como son, entre otros, la disminución de resultados, de ventas o de productividad en el último ejercicio o en los doce últimos meses. Siendo recomendable que se defina asimismo, con carácter previo, las partes no sólo el concepto sino también el referente cuantitativo –porcentual o el que se estime oportuno- que determina que se active la inaplicación.

Acuerdo de la representación legal de los trabajadores

La inaplicación solo se podrá efectuar por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la empresa. En ausencia de la representación legal de los trabajadores en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y los representativos en el sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cuyo plazo será fijado en el Convenio Sectorial, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II

Documentación

La documentación a entregar por la empresa será la necesaria para que la representación legal de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación.

Duración temporal de la inaplicación

Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia de Convenio inaplicado.

Contenido del acuerdo de inaplicación

La inaplicación del Convenio Colectivo en modo alguno debe producir un vacío de regulación respecto a las condiciones laborales cuya inaplicación se acuerde, por lo que el acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria de la contenida en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Artículo 37.- Adhesión a la ORCL.

Para la resolución extrajudicial de conflictos, las partes suscriptoras del Convenio, manifiestan su propósito de acudir en vía de mediación o arbitraje a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia, y ello sin perjuicio de acudir a la Jurisdicción Laboral.

Capítulo XIV.- Regimen disciplinario

Artículo 38.- Faltas y sanciones

Se consideran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos de cualquier índole por las disposiciones legales en vigor y, en general, por el presente Convenio.

Las faltas se clasificarán en consideración a su importancia, en leves, graves y muy graves.

Clasificación de las faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación y cometidas dentro del periodo de un mes.
- 2.- No notificar en dos días hábiles la baja correspondiente de incapacidad temporal (I.T.) o la razón de la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
- 4.- Falta de aseo o limpieza personal.
- 5.- No comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días de producido.
- 6.- Faltar al trabajo un día al mes, a menos que exista causa que lo justifique.
- 7.- Embriaguez ocasional.
- 8.- Leer durante el trabajo cualquier clase de impreso o publicaciones ajenas a la actividad.
- 9.- Dejar ropas o efectos fuera de los sitios adecuados para su conservación o custodia.

Clasificación de las faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- De cuatro a ocho faltas de puntualidad en un periodo de treinta días naturales.
- 2.- Faltar dos días al trabajo sin justificación en un periodo de treinta días naturales.
- 3.- No comunicar debidamente cambios en la situación familiar y siempre que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social o al cálculo de retenciones a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- 4.- La práctica de juegos de cualquier clase durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que sean.
- 5.- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- 6.- La imprudencia, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercaderías, podrá ser considerado como falta muy grave.
- 7.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral, sin el oportuno permiso.
- 8.- Originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- 9.- La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasiona perjuicios graves, así como no advertir inmediatamente a sus jefes o superiores cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.
- 10.- La ocultación maliciosa de los errores y equivocaciones que originen perjuicio a la Empresa.

Clasificación de las faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

a) Se considerarán en tal situación, más de ocho faltas no justificadas de puntualidad en un periodo de 30 días y 16 faltas no justificadas en un periodo de 180 días naturales.

b) En el caso de faltas de asistencia, lo constituye el faltar al trabajo 3 días, sin causa justificada, durante un periodo de 30 días.

2.- Fraude en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a sus compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, de las dependencias del centro de trabajo, o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos conscientemente en materias primas, así como en herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

4.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores.

5.- Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

6.- Agredir física o verbalmente a sus superiores o compañeros.

7.- Causar accidentes graves, por negligencia o imprudencia inexcusables.

8.- Fumar en los lugares en los que esté prohibido por razones de seguridad e higiene, o por ordenación o regulación legal de ámbito superior al presente Convenio. Esta prohibición deberá figurar claramente en los lugares o zonas afectadas.

9.- La transgresión de la buena fe contractual.

10.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado en el trabajo.

11.- El acoso sexual. Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento verbal, o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una personal, en particular, cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Empresa velará por la consecución de un ambiente en el trabajo libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente disciplinario y/o contradictorio en su caso.

12.- El acoso moral. Se considerará acoso moral la situación de hostigamiento que sufre un/a trabajador/a sobre el/la que se ejercen conductas de violencia psicológicas.

Cualquier comportamiento contrario a la dignidad y la libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas, tanto en el desarrollo del trabajo, como en las expectativas de promoción de la víctima.

Sanciones.

Las sanciones que proceda imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

2.- Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a tres años, para el paso a categoría superior.

3.- Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.

b) Inhabilitación por plazo no superior a cinco años, para el paso a categoría superior.

c) Despido.

Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen al trabajador sancionado, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación, y sin perjuicio de que el cumplimiento de las mismas se aplique una vez sean firmes.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

La fecha en que se inicia el plazo de prescripción no es aquella en que la Empresa tiene un conocimiento superficial, genérico o indicativo de las faltas cometidas, sino que cuando la naturaleza de los hechos lo requiera, ésta se debe fijar en el día que la Empresa tenga conocimiento pleno, cabal y exacto de los mismos.

Procedimiento.

1.- Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad imponer sanciones.

2.- La Dirección comunicará a la representación legal de los trabajadores y/o al Delegado Sindical, en su caso, las sanciones que impongan a los trabajadores.

3.- No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves. Tampoco será necesaria la instrucción de expediente para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En todo caso, la notificación de las mismas se hará por escrito, en el que se detallará el hecho que constituye la falta de la sanción que se imponga, salvo en la amonestación verbal.

**Convenio Colectivo de trabajo para las INDUSTRIAS PIMENTONERAS de
la Región de Murcia 2.020-2021-2022.**

TABLAS SALARIALES DEF 2020			SALARIO	BASE	P. CONV.	P.ACTIVIDAD	SALARIO	H.ordinaria
	SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.	Mensual	Diario	Mensual	Mensual	ANUAL	Hora extra
			2020	2020	2020	2020	2020	2020
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.563,78 €		136,391935	41,32414961	25.998,45 €	14,76 €
		De grado Medio	1.494,83 €		136,39 €	41,32 €	24.964,21 €	14,17 €
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
		De Grado Superior	1.563,78 €		136,39 €	41,32 €	25.998,45 €	14,76 €
		De Grado Medio	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.410,58 €		136,39 €	41,32 €	23.700,53 €	13,45 €
		Oficial 2ª Laboratorio	1.359,65 €		136,39 €	41,32 €	22.936,59 €	13,02 €
		Especialista Laboratorio	1.269,39 €		136,39 €	41,32 €	21.582,62 €	12,25 €
		Auxiliar de Laboratorio	1.257,52 €		136,39 €	41,32 €	21.404,51 €	12,15 €
CONTROL DE CALIDAD		TECNICO C. CALIDAD	1.317,54 €		136,39 €	41,32 €	22.304,81 €	12,66 €
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.185,66 €		136,39 €	41,32 €	20.326,61 €	11,54 €
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.174,57 €		136,39 €	41,32 €	20.160,25 €	11,44 €
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.410,58 €		136,39 €	41,32 €	23.700,53 €	13,45 €
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.359,65 €		136,39 €	41,32 €	22.936,59 €	13,02 €
		Auxiliar administrativo	1.257,52 €		136,39 €	41,32 €	21.404,51 €	12,15 €
COMERCIALES		Viajante	1.410,58 €		136,39 €	41,32 €	23.700,53 €	13,45 €
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.353,57 €		136,39 €	41,32 €	22.845,35 €	12,97 €
OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.353,57 €		136,39 €	41,32 €	22.845,35 €	12,97 €
	Molinos de Pimentón:	Oficial 1ª molinero		42,96 €	136,39 €	41,32 €	22.090,80 €	12,54 €
		Oficial 2ª molinero		41,73 €	136,39 €	41,32 €	21.530,69 €	12,22 €
		Ayudante/peón molinero		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de fruto	1.353,57 €		136,39 €	41,32 €	22.845,35 €	12,97 €
	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1ª secadero		42,96 €	136,39 €	41,32 €	22.090,80 €	12,54 €
		Oficial 2ª secadero		41,73 €	136,39 €	41,32 €	21.530,69 €	12,22 €
		Ayudante/Peón Secadero		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.494,82 €		136,39 €	41,32 €	24.964,02 €	14,17 €
	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		46,85 €	136,39 €	41,32 €	23.859,00 €	13,54 €
		Ayudante/Peón Extractora		41,30 €	136,39 €	41,32 €	21.332,73 €	12,11 €
OBREROS	ACAB.,ENV. y EMPAQUE	Empaquetador/a		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.353,57 €		136,39 €	41,32 €	22.845,35 €	12,97 €
		Oficial 1ª		42,96 €	136,39 €	41,32 €	22.090,80 €	12,54 €
		Oficial 2ª		41,73 €	136,39 €	41,32 €	21.530,69 €	12,22 €
		Ayudante/Peón		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		46,85 €	136,39 €	41,32 €	23.859,00 €	13,54 €
	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1ª		42,96 €	136,39 €	41,32 €	22.090,80 €	12,54 €
		Oficial 2ª		41,73 €	136,39 €	41,32 €	21.530,69 €	12,22 €
		Ayudante/Peón		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
		Vigilante		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
		Ordenanza.		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
		Trabajador/a de limpieza		39,30 €	136,39 €	41,32 €	20.421,72 €	11,59 €
DIETAS:	91,02€ (Dieta completa) y 50,91€ (Media dieta)							
INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD:	25600€							
AYUDA MINUSVALIDOS:	295,53€							

**Convenio Colectivo de trabajo para las INDUSTRIAS PIMENTONERAS de
la Región de Murcia 2.020-2021-2022.**

TABLAS SALARIALES INICIAL 2021			SALARIO	BASE	P. CONV.	P.ACTIVIDAD	SALARIO	H.ordinaria
	SUB-GRUPO PROF.	CATEG. PROF.	Mensual	Diario	Mensual	Mensual	ANUAL	Hora extra
			2021	2021	2021	2021	2020	2020
TÉCNICOS	TITULADOS	De grado Superior	1.587,24 €		138,44 €	41,94 €	26.388,43 €	14,98 €
		De grado Medio	1.517,25 €		138,44 €	41,94 €	25.338,67 €	14,38 €
TÉCNICOS	NO TITULADOS	Técnico no titulado	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
TÉCNICOS	ADMINISTRATIVO	Jefe Administrativo	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
TÉCNICOS	RECURSOS HUMANOS	Jefe de Personal	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
TECNICOS	MERCANTILES/COMER	Jefe de Ventas/Compras	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
		De Grado Superior	1.587,24 €		138,44 €	41,94 €	26.388,43 €	14,98 €
		De Grado Medio	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
LABORATORIO		Oficial 1ª Laboratorio	1.431,74 €		138,44 €	41,94 €	24.056,04 €	13,65 €
		Oficial 2ª Laboratorio	1.380,05 €		138,44 €	41,94 €	23.280,64 €	13,21 €
		Especialista Laboratorio	1.288,43 €		138,44 €	41,94 €	21.906,36 €	12,43 €
		Auxiliar de Laboratorio	1.276,38 €		138,44 €	41,94 €	21.725,58 €	12,33 €
CONTROL DE CALIDAD		TECNICO C. CALIDAD	1.337,30 €		138,44 €	41,94 €	22.639,39 €	12,85 €
		ESPECIALISTA C. CALIDAD	1.203,44 €		138,44 €	41,94 €	20.631,51 €	11,71 €
		AUXILIAR C. CALIDAD	1.192,18 €		138,44 €	41,94 €	20.462,65 €	11,61 €
ADMINISTRATIVOS		Oficial Administrativo/a de 1ª	1.431,74 €		138,44 €	41,94 €	24.056,04 €	13,65 €
		Oficial Administrativo/a de 2ª	1.380,05 €		138,44 €	41,94 €	23.280,64 €	13,21 €
		Auxiliar administrativo	1.276,38 €		138,44 €	41,94 €	21.725,58 €	12,33 €
COMERCIALES		Viajante	1.431,74 €		138,44 €	41,94 €	24.056,04 €	13,65 €
OBREROS	PRODUCCION	Encargado/a	1.373,88 €		138,44 €	41,94 €	23.188,03 €	13,16 €
OBREROS	PRODUCCION	Maestro Molinero	1.373,88 €		138,44 €	41,94 €	23.188,03 €	13,16 €
	Molinos de Pimentón:	Oficial 1ª molinero		43,61 €	138,44 €	41,94 €	22.422,16 €	12,73 €
		Oficial 2ª molinero		42,36 €	138,44 €	41,94 €	21.853,65 €	12,40 €
		Ayudante/peón molinero		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro del desecado de fruta	1.373,88 €		138,44 €	41,94 €	23.188,03 €	13,16 €
	Secaderos Mecánicos:	Oficial 1ª secadero		43,61 €	138,44 €	41,94 €	22.422,16 €	12,73 €
		Oficial 2ª secadero		42,36 €	138,44 €	41,94 €	21.853,65 €	12,40 €
		Ayudante/Peón Secadero		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
OBREROS	PRODUCCIÓN.	Maestro extractora	1.517,24 €		138,44 €	41,94 €	25.338,48 €	14,38 €
	Plantas Extractoras:	Oficial Extractora		47,55 €	138,44 €	41,94 €	24.216,88 €	13,74 €
		Ayudante/Peón Extractora		41,92 €	138,44 €	41,94 €	21.652,72 €	12,29 €
OBREROS	ACAB., ENV. y EMPAQU	Empaquetador/a		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
OBREROS	ALMACEN	Encargado/a	1.373,88 €		138,44 €	41,94 €	23.188,03 €	13,16 €
		Oficial 1ª		43,61 €	138,44 €	41,94 €	22.422,16 €	12,73 €
		Oficial 2ª		42,36 €	138,44 €	41,94 €	21.853,65 €	12,40 €
		Ayudante/Peón		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
OBREROS	MANTENIMIENTO, .	Enc./a Mto.ó Mecánico ó Electricista.		47,55 €	138,44 €	41,94 €	24.216,88 €	13,74 €
	OFIC. AUX. y TTE	Oficial 1ª		43,61 €	138,44 €	41,94 €	22.422,16 €	12,73 €
		Oficial 2ª		42,36 €	138,44 €	41,94 €	21.853,65 €	12,40 €
		Ayudante/Peón		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
OBREROS	SUBALTERNOS	Portero		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
		Vigilante		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
		Ordenanza.		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
		Trabajador/a de limpieza		39,89 €	138,44 €	41,94 €	20.728,04 €	11,76 €
DIETAS:	91,39€ (Dieta completa) y 51,67€ (Media dieta)							
INDEMNIZACION MUERTE E INCAPACIDAD:	25600€							
AYUDA MINUSVALIDOS:	299,96€							

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

1756 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 Talasur, S.L.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0072/2020; denominado Talasur, S.L.; código de convenio n.º 30104002012021; ámbito Empresa; suscrito con fecha 24/09/2020 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, 17 de febrero de 2021.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Purificación Cuadrapani Bosqued.

Índice

CAPITULO PRIMERO. Disposiciones generales
SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DE APLICACIÓN
Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.
Artículo 2.º- Ámbito territorial.
SECCIÓN SEGUNDA. CLÁUSULA DE GARANTÍA
Artículo 3.º- Duración y vigencia.
Artículo 4.º- Denuncia del Convenio
Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.
Artículo 6.º- Comisión Paritaria.
CAPÍTULO SEGUNDO. Clasificación y formación profesional
SECCIÓN PRIMERA. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL
Artículo 7.º- Niveles Retributivos.
Artículo 8.º- Definición de niveles.
Artículo 9.º- Movilidad funcional.
SECCIÓN SEGUNDA. FORMACIÓN PROFESIONAL
Artículo 10.º- Formación Continua
CAPÍTULO TERCERO. Contratación.
Artículo 11.º- Contratación e ingresos.
Artículo 12.º- Ceses.
Artículo 13.º- Periodo de Prueba.
CAPÍTULO CUARTO. Condiciones económicas
Artículo 14.º- Salario Garantizado Anual.
Artículo 15.º- Antigüedad
Artículo 16.º- Horas extraordinarias.
Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias.
Artículo 18.º- Plus de asistencia
Artículo 19.º- Plus de transporte
Artículo 20.º- Dietas y desplazamientos.
CAPÍTULO QUINTO. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
Artículo 21.º- Jornada y horarios.
Artículo 22.º- Calendario laboral.
Artículo 23.º- Vacaciones
CAPÍTULO SEXTO. Licencias
Artículo 24.º- Permisos retribuidos
Artículo 25.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.
CAPÍTULO SÉPTIMO. Excedencias
Artículo 26.º- Excedencias.
CAPÍTULO OCTAVO. Salud laboral
Artículo 27.º- Prevención de Riesgos Laborales
Artículo 28.º- Chequeos médicos.
Artículo 29.º- Prendas de Trabajo.



CAPÍTULO NOVENO. Mejoras de carácter social

Artículo 30.- Incapacidad Temporal.

Artículo 31.- Jubilación.

Artículo 32.- Coberturas de Riesgo.

CAPÍTULO DÉCIMO. Garantías sindicales

Artículo 33.- Derechos sindicales.

Artículo 34.- Secciones Sindicales.

Artículo 35.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del Convenio.

Capítulo ONCE. Régimen Disciplinario

Artículo 37. – Faltas y Sanciones

Artículo 38.- Plan de igualdad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.

ANEXOS AL CONVENIO.

ANEXO I. SALARIO ANUAL GARANTIZADO. (INCLUYE PAGAS EXTRAS Y PLUS DE TRANSPORTE.)

ANEXO II. RETRIBUCIÓN HORAS EXTRAORDINARIAS

Convenio Colectivo de trabajo para la empresa Talasur, S.L.

Introducción

Son partes firmantes del Presente Convenio, de unos miembros de Comité de Empresa, como representación laboral y de otra la Dirección de Recursos Humanos y Financiera de la empresa, como representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio.

Capítulo primero. Disposiciones generales

Sección primera. Ámbito de aplicación

Artículo 1.º- Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio afecta, sin excepción, a todos los trabajadores que estén prestando sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, en la empresa Talasur, S.L.

Artículo 2.º- Ámbito territorial.

Están comprendidos dentro del ámbito territorial de este Convenio, todos los centros de trabajo de la empresa Talasur, S.L.

Sección segunda. Cláusula de garantía

Artículo 3.º- Duración y vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2020 hasta el día 31 de diciembre de 2023, y entrará en vigor a la fecha de su publicación en el BORM, no teniendo por tanto efecto retroactivo, salvo lo dispuesto en el artículo 14 (Tabla Salarial / Salario) para el año 2020, que se aplicará desde el 1 de enero de 2020.

Si no mediara denuncia escrita de cualquiera de las partes con dos meses de antelación al finalizar la duración del mismo, es decir al 31 de diciembre de 2023, se entenderá prorrogado tácitamente por años sucesivos.

En cuanto a la vigencia del mismo, las partes acuerdan mantener su ultraactividad sin límite de tiempo y hasta la aprobación del próximo convenio.

Artículo 4.º- Denuncia del Convenio.

La denuncia de este Convenio deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o la de cualquiera de sus prorrogas y será comunicada por escrito.

Artículo 5.º- Concurrencia y derechos adquiridos.

El presente convenio colectivo de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias descritas en el artículo 84.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En todo caso se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores a título individual, salvo que por la aplicación de este convenio apreciado en su conjunto y en cómputo anual, las condiciones de este resulten más favorables.

En las materias no especificadas en el artículo 84.2 de la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto no sea mejorado por este convenio, se estará al convenio colectivo estatal del sector de la madera, y al convenio colectivo del sector de la madera de la Región de Murcia, número de convenio 30955011981.

Artículo 6.º- Comisión Paritaria.

Para el caso de que surgieran dudas o discrepancias sobre la aplicación e interpretación de todas las normas del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria integrada por dos miembros de cada una de ambas representaciones, elegidos por éstas y preferentemente que hubieran participado en la negociación del Convenio. En caso de ser necesaria la sustitución o suplencia de sus miembros, cada parte elegirá y determinará el o los miembros que le correspondan.

Cada una de las representaciones tendrá derecho a estar asistida de los asesores que estime conveniente.

A la firma del presente convenio se establecen como miembros de esta Comisión Paritaria:

- En representación de la empresa María José Pagán Rubio y José Arroyo Ortega.
- En representación de los trabajadores Gabriel de Haro Malvarez y José Ángel Mateos Conesa.

Se designa el domicilio de la Empresa para cualquier comunicación necesaria con la Comisión, sito en Balsicas, Torre Pacheco, Polígono Industrial Polaris, calle Mar de Tasmania s/n, CP 30591.

Las resoluciones se adoptarán por la Comisión mediante mayoría de las personas que la componen y tendrán la consideración de norma de obligado cumplimiento entre las partes.

La Comisión Paritaria podrá ser convocada por ambas partes firmantes del presente convenio colectivo, como máximo, dos veces al mes, previa convocatoria con orden del día.

La Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo máximo de 20 días naturales para resolver cualquier cuestión que se le plantee.

Las reuniones serán válidas siempre que asistan la mitad más uno de sus miembros, y se celebren en el lugar, fechas y hora previamente señalados.

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 la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia (ORCL).

Serán facultades de la comisión:

- a) La interpretación del presente convenio.
- b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo, incluyéndose la distribución salarial.
- c) La vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) Decidir acerca de las cuestiones planteadas en materia de prevención.

e) Fijar cada año la adecuación del calendario laboral a la jornada anual, así como fijar las revisiones salariales anuales que procedan.

f) Cualesquiera otras atribuciones que atiendan a la mayor eficacia y respeto a lo convenido.

Capítulo segundo. Clasificación y Formación Profesional

Sección primera. Clasificación del personal

Artículo 7.º- Niveles retributivos.

Se entenderán por niveles retributivos los grupos profesionales que se describen en el artículo siguiente.

Artículo 8.º- Definición de niveles.

La definición de cada uno de los niveles retributivos que integran los anteriores grupos es la que coinciden con los grupos profesionales 1,2,3,5, 6 y 7 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, y su retribución queda establecida en el anexo I. El Comercial estará incluido en el grupo 3. Los mencionados grupos adaptados a las necesidades de la empresa son los que se especifican a continuación.

GRUPO	TÉCNICO	EMPLEADO	OPERARIO
GRUPO 0			
GRUPO 1	Directores de Área y servicio		
GRUPO 2	Titulados de grado medio		
GRUPO 3	Delineante Proyectista	Comercial	
GRUPO 4			
GRUPO 5		Oficiales Administrativos	Profesionales de Oficio de 1.ª Profesionales de Oficio de 2.ª
GRUPO 6		Auxiliares en general Telefonista Recepcionista	Ayudante
GRUPO 7			Peón Personal de Limpieza

Artículo 9.º- 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, con respeto a la dignidad del trabajador.

La asignación, modificación y cese de funciones dentro del grupo profesional es de libre designación por parte de la empresa, sin perjuicio del mantenimiento del sueldo de la categoría consolidada. La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen además razones técnicas y organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores, por necesidades de la empresa, podrán ser destinados a trabajos de nivel superior, con la retribución que a esta última corresponda, hasta que cese la causa que motivó el cambio, sin que la duración de este último sea superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años. Cuando se exceda este tiempo, el trabajador deberá ascender al nivel superior que le corresponda.

Análogamente, por necesidades de la empresa, podrá destinarse a un trabajador a trabajos de nivel inferior, sin menoscabo de su nivel profesional y con el sueldo correspondiente al nivel que desempeñaba antes de su nuevo destino.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Sección segunda. Formación profesional

Artículo 10.º- Formación continua.

Las partes firmantes se comprometen a fomentar la formación continua conjuntamente, de forma que la empresa realizará las gestiones necesarias para impartir a los trabajadores los cursos de formación precisa para promover el desarrollo personal y profesional, contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de la empresa, adaptarse a los cambios tecnológicos y contribuir a la formación profesional, y los trabajadores se comprometen a realizar dichos cursos de formación en las materias y fechas organizadas por la empresa, para lo que se preavisará con antelación mínima de quince días, mediante comunicación a los trabajadores y sus representantes.

Capítulo tercero. Contratación.

Artículo 11.º- Contratación e ingresos.

Para cubrir vacantes o plazas de nueva creación, en igualdad de condiciones y conocimientos o titulación, tendrá preferencia el personal adscrito a la empresa.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (duración determinada)

Son aquellos que son contratados como tales, bien sea por acumulación de tareas, exceso de pedidos, así como para atender exigencias circunstanciales de la producción o mercado, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa; debiendo a tal fin, suscribir el correspondiente contrato.

Estos contratos, previstos en el artículo 15.1 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración de hasta 12 meses, dentro de un período de 18 meses.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal (12 meses), podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de los 12 meses anteriormente indicados.

Contratos para obra o servicios determinado (duración determinada).

Los trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza serán: Trabajo por proyectos individualizados, debiendo determinarse el proyecto concreto.

En lo no previsto en materia de contratación se estará a la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 12.º- Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a avisar a la misma con 15 días de antelación. En el caso de incumplimiento de dicho preaviso, el trabajador perderá la remuneración correspondiente a los días que haya dejado de preavisar, la cual le será descontada de la liquidación final y de las partes proporcionales que le correspondan.

Artículo 13.º- Periodo de prueba.

Se estará a lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo Estatal de la Madera.

Capítulo cuarto. Condiciones económicas**Artículo 14.º- Salario garantizado anual.**

Año 2020

La tabla salarial de 2020, será la que se adjunta como anexo I al presente convenio, con inclusión de pagas extraordinarias, Plus de transporte y sin inclusión del plus de asistencia

Año 2021

La tabla salarial de 2021, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2020.

Año 2022

La tabla salarial de 2022, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2021.

Año 2023

La tabla salarial de 2023, será la resultante de aplicar un incremento del 1,015 sobre las tablas salariales definitivas del año 2022.

Cualquier plus existente con anterioridad a este convenio, y que no esté expresamente citado y cuantificado en el mismo, quedará integrado en el concepto de complemento personal.

Artículo 15.º- Antigüedad.

A partir del 30 de septiembre de 1996 no se devengan por este concepto nuevos derechos habiendo quedado, por tanto, suprimido.

No obstante, los trabajadores que hubieran generado antes del 30 de septiembre de 1996 derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. 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.º- Horas extraordinarias.

Debido a las características propias del servicio que la empresa presta y que las necesidades de servicios están sujetas a las exigencias de los clientes y la imprevisibilidad de las operativas, las partes asumen como norma imprescindible de la actividad que, dentro de los límites establecidos en la Ley, la prestación de servicios mediante horas extraordinarias no tendrá carácter voluntario para los trabajadores. No obstante, estas se realizarán atendiendo las preferencias de los trabajadores.

La empresa podrá optar por la compensación con descanso de las horas extras realizadas, de conformidad con la legislación vigente.

Las horas extraordinarias no compensadas con descanso se abonarán como mínimo conforme a lo establecido en la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.º- Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará a su personal en concepto de gratificaciones extraordinarias, dos pagas en cuantía de 35 días de salario base más la antigüedad consolidada. Estas gratificaciones son las referidas en el artículo 31 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres.

El abono de tales gratificaciones se prorrateará en los 12 meses del año.

Artículo 18.º- Plus de asistencia.

- Este plus, que tendrá carácter mensual pagadero en 12 mensualidades, se abonará siempre que se cumpla rigurosamente la asistencia diaria y horarios de la jornada.

- El incumplimiento de esta condición dará lugar a la no percepción del referido plus en el mes en cuestión.

- Se establece como excepción la ausencia por fallecimiento de un familiar de primer grado.

La cuantía se establece en el anexo 1.

Artículo 19.º- Plus de transporte.

Se establece un plus transporte que percibirán los trabajadores afectados por este convenio, en la cuantía que se recoge en anexo 1

Artículo 20.º- Dietas y desplazamientos.

Se abonarán, previa justificación de los mismos, peajes, parkings, comida y hospedaje de los desplazamientos que sean por orden de la empresa.

Capítulo quinto. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

Artículo 21.º- Jornada y horarios.

A los efectos del presente Convenio el número de horas de jornada ordinaria se establece en 1.752 horas anuales.

La jornada semanal ordinaria será de 40 horas de trabajo efectivo, realizada de lunes a viernes.

La empresa podrá distribuir la jornada anual, 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, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes máximos y mínimos siguientes: en cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de 6 a 10 horas, o en cómputo semanal 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.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato de trabajo 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. En caso contrario se procedería a deducir en su liquidación la parte que correspondiera.

La empresa, de acuerdo con los trabajadores y a través de sus representantes, podrán establecer los turnos u horarios necesarios para la atención de las necesidades del servicio, deducibles siempre del horario normal y respetando siempre lo establecido en materia de descanso entre jornadas

Artículo 22.º- Calendario Laboral.

En cuanto a calendario laboral, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo de del Sector de la Madera, para la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 23.º- Vacaciones.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales.
2. Para el personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año, la duración de las vacaciones se disfrutará en proporción al tiempo servido.
3. Los turnos de vacaciones se programarán de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Estableciéndose con carácter preferente 15 días en la segunda y tercera semana del mes de agosto de cada año, en función de las necesidades de producción.

Capítulo sexto. Licencias

Artículo 24.º- Permisos retribuidos.

El trabajador/a, avisándolo con la debida antelación, justificándolo y acreditándolo debidamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes y dentro del tiempo que a continuación se expresa:

- a) En caso de matrimonio, 15 días naturales.
- b) En caso de matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el primer grado: 1 día, si tiene lugar en la provincia de residencia, y 3 días si tiene lugar fuera de la misma.
- c) En caso de fallecimiento del cónyuge o compañero/a estable, 5 días naturales, y en caso de tener hijos menores de edad o disminuidos físicos, 7 días.
- d) En caso de fallecimiento de padres o hijos, 3 días; si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 6 días.
- e) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos, 2 días, si el fallecimiento se produjera fuera de la provincia, 4 días.
- f) En caso de mudanza o desahucio, 1 día natural.
- g) En caso de enfermedad grave del cónyuge o hijos acreditada por la Seguridad Social, 5 días prorrogables excepcionalmente a juicio de la empresa.

h) En caso de enfermedad grave de los padres, si viven en el domicilio del trabajador y a sus expensas, previa justificación, 1 día prorrogable a 5 días.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración.

k) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia diaria en el trabajo. Este derecho podrá ser ejercido por el varón, siempre que trabajen en la misma empresa, pudiendo elegir uno u otro.

l) Tres días por asuntos propios, que se solicitarán previamente y se otorgarán de acuerdo a las necesidades de servicio. El tercer día de asuntos propios tendrá el carácter de recuperable, siendo los dos primeros disfrutados con carácter no recuperable.

Artículo 25.º- Descanso en supuesto de parto o adopción.

La mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso laboral de 16 semanas, ampliables a 18 semanas por parto múltiple. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de adopción de menores de hasta seis años, el padre o la madre tendrán derecho a un descanso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en los casos de adopción múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Capítulo séptimo. Excedencias

Artículo 26.º- Excedencias.

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, excepto para el caso de estudios que podrá concederse por un período inferior. La excedencia deberá solicitarse con un mes al menos de antelación a la fecha en que se desee iniciar. Para acogerse de nuevo a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cumplir un nuevo período en la empresa de al menos cuatro años. En todos los casos la excedencia deberá ser solicitada por escrito a la empresa, la cual habrá de responder por el mismo medio en un plazo de 5 días.

El trabajador en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de que finalice, y su reincorporación quedará supeditada a que exista un puesto de trabajo libre de su misma categoría o de cualquier otra que pudiese desempeñar, en cuyo último supuesto su reincorporación tendrá lugar sin pérdida de los derechos que tuviese adquiridos.

No podrá solicitarse excedencia voluntaria para prestar servicios en empresas del sector. Será causa suficiente para denegar la reincorporación en la empresa, el que durante el período de excedencia el trabajador haya prestado sus servicios en otras empresas del sector, salvo autorización escrita del empresario.

Capítulo octavo. Salud Laboral

Artículo 27.º- Prevención de Riesgos Laborales.

En esta materia se estará, en todo momento, a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria de aplicación. A todas aquellas materias que afecten a

la Seguridad e Higiene en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, y R/D 39/97 sobre la Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa que la desarrolle o sustituya.

Artículo 28.º- Chequeos médicos.

La empresa pondrá a disposición de su personal los medios necesarios para la realización de un chequeo médico anual, que comprenderá como mínimo los sondeos habituales en este tipo de control preventivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29.º- Prendas de Trabajo.

La empresa tendrá a disposición del personal los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus trabajos tales como guantes, materiales u objetos que requieran protección de las manos, así como las prendas o aparatos precisos para la perfecta protección de los ojos, del aparato respiratorio, de los pies, etc., tales como gafas, mascarillas, botas, etc.

En cuanto a trabajos Tóxicos y Peligrosos se estará de acuerdo con la legalidad vigente en cuanto a Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Capítulo noveno. Mejoras de carácter social

Artículo 30.- Incapacidad temporal.

En caso de accidente de trabajo, la empresa vendrá obligada al pago de una cantidad complementaria tal que, sumada al importe de la indemnización o subsidio de la Seguridad Social, complete el 100 por 100 de la base reguladora que ha servicio de base para el cálculo de la prestación de la IT.

En el caso de intervención quirúrgica por enfermedad que requiera hospitalización de al menos 24 horas se pagará una cantidad que complete hasta el 100 por 100 el importe de lo pagado por la Seguridad Social hasta la finalización de los 150 días.

En los casos de accidente no laboral y enfermedad común, el trabajador percibirá una cantidad en cuantía del 20% del importe de la base reguladora que ha servicios para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social, a partir de los 60 días de iniciarse aquella situación y hasta el día 150.

Artículo 31.- Jubilación.

La jubilación será obligatoria para los trabajadores a la edad de sesenta y cinco años, o cualquier otra que establezca la legislación vigente excepto para el supuesto de que el trabajador al cumplir dicha edad no tenga cubierto el período de carencia necesario para percibir el 100% de la jubilación, en cuyo caso el trabajador podrá continuar su relación laboral con la empresa hasta que cubra dicho período de carencia.

La jubilación obligatoria, en los términos indicados, estará supeditada a la condición de que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.

Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

Artículo 32.- Coberturas de riesgo.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores en caso de muerte o invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional, por la cuantía de 14.500 Euros para toda la vigencia del Convenio.

En caso de suceder los eventos mencionados, las indemnizaciones serán percibidas por el trabajador, su viuda o por sus beneficiarios, según normativa de Seguridad Social, en su caso.

La empresa que no hubiera formalizado individual o colectivamente la póliza mencionada, correrá a su cargo con las indemnizaciones previstas en este Artículo. La empresa estará obligada a entregar anualmente a los representantes de los trabajadores, documento acreditativo de la cobertura y vigencia por los riesgos establecidos anteriormente.

Las indemnizaciones previstas en el presente Artículo, serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras indemnizaciones que, en su caso, pudieran declarar con cargo a la empresa los juzgados y tribunales, consecuencia del accidente de trabajo sufrido, compensándolas hasta donde alcancen.

Tampoco dicha indemnización podrá servir como base para la imposición del recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo décimo. Garantías sindicales**Artículo 33.- Derechos sindicales.**

Los Delegados de Personal y los miembros de los Comités de empresa, tienen los siguientes derechos y garantías:

a) Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes, como mínimo, no acumulables y debidamente justificadas, para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los Sindicatos a los que pertenezcan. Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones convocadas a instancia de la empresa y la Administración, así como las horas invertidas en la negociación del presente Convenio y las de la Comisión Paritaria del mismo, en su caso.

b) La empresa está obligada a facilitar tablones de anuncios en los que se puedan exponer publicaciones o comunicaciones de interés para los trabajadores, por parte de los representantes legales de los mismos.

c) Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de empresa no podrán ser trasladados de sus puestos de trabajo habituales, por medidas arbitrarias o sancionadoras.

d) Los Delegados de Personal y los miembros de Comité de empresa, antes de ser sancionados o despedidos, tienen derecho a que se les instruya el correspondiente expediente previo. En lo no especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en la LOLS.

Artículo 34.- Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar Secciones Sindicales en la empresa o centros de trabajo en los que el número de afiliados sea, como mínimo, el 10% de la plantilla.

En cualquier caso, se podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El delegado de la Sección Sindical será el representante del Sindicato. Siempre que no suponga una merma en la jornada laboral, se podrán desarrollar tareas de proselitismo y afiliación, distribuir cualquier tipo de publicaciones de interés para los trabajadores, así como cobrar las cuotas de los afiliados de las Secciones Sindicales constituidas. A los trabajadores que desempeñen funciones de dirección sindical dentro de un Sindicato, se les concederán las oportunas licencias y excedencias no retribuidas.

Artículo 35.- Organización de resolución de conflictos laborales.

Ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de conciliación y mediación de la ORCL de Murcia, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural, que puedan suscitarse.

Artículo 36.- Cláusula de no aplicación del convenio.

La empresa, podrá solicitar la no aplicación temporal del presente Convenio en alguna o algunas de las siguientes condiciones laborales:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución de la jornada 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 RD 3/2012.

1) Causas para la inaplicación

Cuando la empresa acredite objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en la cuenta de explotación que afecten sustancialmente la estabilidad o viabilidad de la misma o al mantenimiento del empleo. Se tomará como referencia, sin que sea elemento determinante, los resultados anteriores citados en las cuentas anuales del plan general contable y las declaraciones fiscales de los últimos 2 años, así como cualquier otra documentación que se aporte.

2) Procedimiento

La empresa en la que, a su juicio, concurren las circunstancias citadas, solicitará a los representantes legales de los trabajadores la no aplicación del Convenio y a tal efecto junto con la solicitud, se aportará la documentación que antecede, junto con cualquier otra documentación que la empresa estime pertinente, así como las condiciones del Convenio afectadas y medidas propuestas para minimizar sus consecuencias en los trabajadores perjudicados. Recibida la solicitud por parte de los representantes legales de los trabajadores, se abrirá un periodo de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. En ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores atribuirán su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo, el mismo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara

un acuerdo, las partes acuerdan recurrir al sistema de solución de conflictos establecido en ASECMUR II.

3) Duración temporal de la inaplicación

Cuando desaparezcan las circunstancias motivadoras de la no aplicación del convenio, éste volverá a ser de aplicación. Dado el carácter excepcional de esta medida, la duración no podrá ser superior al periodo de vigencia del Convenio inaplicado.

4) Contenido del acuerdo de inaplicación

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la regulación sustitutoria que se aplicará en el Convenio Colectivo inaplicado.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones inaplicadas no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Capítulo once. Régimen disciplinario

Artículo 37. – Faltas y sanciones.

El régimen aplicable en materia de faltas y sanciones será la prevista en el artículo 54 del Convenio Colectivo Sectorial de la Madera de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Artículo 38.- Plan de igualdad.

La empresa tiene establecido con anterioridad un plan de igualdad desde el 21/03/2018, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombre, habiendo realizado previamente el correspondiente diagnóstico de situación. Asimismo también ha elaborado un Manual de Lenguaje, así como un Protocolo de Selección y Promoción del Personal, y Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual o Moral, poniendo también en práctica la llevanza de un registro de retribuciones por categorías y sexo.

En este contexto, las partes firmantes del presente convenio se comprometen a llevar a cabo las acciones necesarias a fin de adaptar el Plan de Igualdad y resto de actuaciones llevada a cabo hasta la fecha, a la normativa que entrará en vigor a partir del próximo 14 de enero de 2021, en concreto el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, adaptación que abarcará las materias contenidas en su artículo 8.2.

A tal efecto se creará una comisión paritaria de negociación, que establecerá el procedimiento para llevar a efecto la citada adaptación, comprometiéndose la empresa a facilitar los medios y la información necesaria para su realización.

Disposiciones finales

Primera.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en materia laboral en la Constitución Española y en las leyes que la desarrollen, en el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes de general aplicación.

Anexos al convenio.**Anexo I. Salario anual garantizado. (Incluye pagas extras y plus de transporte.)**

Salario anual	Euros año
Peón GRUPO 7	16.036,79 €
Ayudante Especialista GRUPO 6	16.138,94 €
Profesional de 2.ª GRUPO 5	17.264,32 €
Profesional de 1.ª GRUPO 5	17.999,52 €

Salario anual	Euros año
1. Auxiliares GRUPO 6	16.138,94 €
2. Oficial GRUPO 5	17.999,52 €
3. Técnico GRUPO 2	20.434,76 €
4. Directores. GRUPO 1	21.029,28 €

Plus de asistencia

Su importe se establece en 11 €/ mes.

Plus de transporte.

Su importe se establece en 15,75 €/ mes.

Este importe está incluido en la cuantía del salario anual.

Anexo II. Retribución horas extraordinarias

Según la vigente Ley del Estatuto de los Trabajadores.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Fomento e Infraestructuras

1757 Levantamiento de actas previas a la ocupación. "Proyecto de trazado autovía de conexión de la autovía A7 en Santomera con la Comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de RM-330-enlace Santomera Sur. TT.MM. de Murcia y Santomera (T2)".

Por Resolución del Ilmo. Sr. Director General de Carreteras de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, de 23 de junio de 2020, se aprueba técnicamente el proyecto de: "Proyecto de trazado autovía de conexión de la autovía A-7 en Santomera con la comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de RM-330-enlace Santomera Sur. TT.MM. de Murcia y Santomera (T2)", ordenándose la incoación del Expediente de Expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras.

En cuanto al procedimiento se refiere, se ha tramitado la fase de información pública mediante anuncio que se publicó en los diarios "La Verdad" y "La Opinión de Murcia" de fecha 21 de octubre de 2020, en el B.O.R.M. n.º 244, de 21 de octubre de 2020, así como en los Tablones de Edictos de los Ayuntamientos de Murcia y Santomera, junto a la relación de bienes y derechos afectados.

En este periodo de información pública se han presentado veintiséis alegaciones a la relación de bienes y derechos a expropiar que han sido debidamente contestadas.

Por Resolución del Ilmo. Sr. Director General de Carreteras de 20 de enero de 2021 se ha aprobado el expediente de información pública.

Es de aplicación el artículo 23 de la Ley 2/2008, de 21 de abril, de carreteras de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM n.º 111, de 14/05/08), a cuyo tenor, la aprobación de los proyectos de carreteras incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley implicará la declaración de utilidad pública y la necesidad de urgente ocupación de los bienes y adquisición de los derechos correspondientes, a los fines de expropiación, de ocupación temporal o de imposición o modificación de servidumbres. La tramitación del correspondiente expediente expropiatorio se ha de ajustar, por tanto, al procedimiento de urgencia previsto en el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y concordantes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

En consecuencia, esta Dirección General, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 98 de la Ley de Expropiación Forzosa, y atendiendo a lo señalado en las reglas 2.ª y 3.ª del artículo 52 de la referida Ley de Expropiación Forzosa, ha resuelto convocar a los propietarios afectados para que asistan al levantamiento de las Actas Previas a la ocupación, que se celebrará en el (Pabellón n.º 2, del Cuartel de Artillería, sito en C/ Cartagena, S/N, 30002, Murcia), en el Término Municipal de Murcia y en las dependencias de la "Casa del Huerto", en C/ de los Huertanos, n.º 1, 30140, de Santomera, en el Término Municipal de Santomera, en los días y horas que a continuación se indican,

**Término municipal de Murcia**

DÍA	HORA	PARCELAS			
		EQUIPO A	EQUIPO B	EQUIPO C	
15/04/2021	09,00	1	2	16	
	09,20	4, 5, 7	11		
	09,40		13		
	10,00	15	12	18	
	10,20		14		
	10,40	19	37, 38, 39, 40, 43, 44, 47, 49, 128	52, 57	
	11,00	21			
	11,20	22			
	11,40	26, 33		77, 113	68
	12,00				
	12,20	35	104	71	
	12,40	36	121		
	13,00	45	129		
	13,20	46	140		
	13,40	66	23		
	14,00	48	69, 82	64	
	16,00	50			
	16,20	70, 74	116		
	16,40		86		
	17,00	90	89	72, 141	
17,20	76	122			
17,40	80	126			
18,00	83	142			
18,20	29	146			

DÍA	HORA	PARCELAS		
		EQUIPO A	EQUIPO B	EQUIPO C
20/04/2021	09,00	27, 28	134	110, 111
	09,20		135	
	09,40	50	102, 118	
	10,00	91, 131	51	
	10,20			
	10,40	53, 54, 55, 58, 59	65, 97, 117	123
	11,00			
	11,20			94
	11,40	112		
	12,00	109	20, 56, 73, 106, 132	92, 95
	12,20	108		
	12,40	101		
	13,00	8, 10, 143, 144, 145		61
	13,20			
	13,40	81	63, 79	124
	14,00	103, 105		
	16,00	87	3, 6, 9, 17, 31, 42, 60, 62, 78, 85, 88, 100, 119, 127, 130, 133, 136, 138, 139	
	16,20	120		
	16,40	105		
	17,00	120		
17,20	105			
17,40	137			
18,00	30			
18,20	107			

Término municipal de Santomera

DÍA	HORA	PARCELAS		
		EQUIPO A	EQUIPO B	EQUIPO C
21/04/2021	09,00	3	2	6
	09,20	5	10	
	09,40	8, 82	20	7
	10,00		54	
	10,20	11	9, 12, 80	25, 26
	10,40	14, 15, 17		
	11,00	81	24	61
	11,20		32	
	11,40	22, 52	42	87
	12,00		43	
	12,20	27, 30, 35	37	71
	12,40		53	
	13,00	33	57	73
	13,20	68	59	93
	13,40	75	79	64
	14,00	76	62	60
	16,00	31	38, 46, 47, 49, 55, 56	65
	16,20	34		
	16,40	40	66	70
	17,00	77	63	58
17,20	41	67	4, 16, 18, 23, 28, 29, 36, 39, 44, 48, 74, 85, 88, 92	
17,40	45	51		
18,00	50	84	69	
18,20	83	91	1, 13, 19, 21, 72, 90, 94	
18,40	89	78		

No obstante su reglamentaria inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y la prensa regional, el presente señalamiento será notificado individualmente a cada uno de los interesados, que podrán concurrir al expresado acto asistidos de Perito y Notario a su costa, así como formular alegaciones al solo efecto de subsanar posibles errores en la titularidad de las parcelas, bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante o bien en el mismo momento del levantamiento del Acta Previa correspondiente y habrán de aportar el Título de Propiedad, (escritura), Nota Simple del Registro de la Propiedad, así como copia del poder, en el caso de actuar bajo representación, y el último recibo de la contribución territorial. El presente Anuncio servirá de notificación para los interesados desconocidos o de ignorado domicilio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 4 de marzo de 2021.—El Director General de Carreteras, José Antonio Fernández Lladó.

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

4. ANUNCIOS

Consejería de Fomento e Infraestructuras

1758 Levantamiento de actas previas a la ocupación. "Proyecto de trazado autovía de conexión de la autovía A-7 en Santomera con la Comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de Zeneta con la RM-330. T.M. de Murcia".

Por Resolución del Ilmo. Sr. Director General de Carreteras de la Consejería de Fomento e Infraestructuras, de 23 de junio de 2020, se aprueba técnicamente el proyecto de: "Proyecto de trazado autovía de conexión de la Autovía A-7 en Santomera con la Comarca del Mar Menor. Tramo: Enlace de Zeneta con la RM-330. T.M. de Murcia", ordenándose la incoación del Expediente de Expropiación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras.

En cuanto al procedimiento se refiere, se ha tramitado la fase de información pública mediante anuncio que se publicó en los diarios "La Verdad" y "La Opinión de Murcia" de fecha 31 de Agosto de 2020, en el B.O.R.M. n.º 201, de 31 de agosto de 2020, así como en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Murcia, junto a la relación de bienes y derechos afectados.

En este periodo de información pública se han presentado doce alegaciones a la relación de bienes y derechos a expropiar que han sido debidamente contestadas.

Por Resolución del Ilmo. Sr. Director General de Carreteras de 12 de noviembre de 2020 se ha aprobado el expediente de información pública.

Es de aplicación el artículo 23 de la Ley 2/2008, de 21 de abril, de carreteras de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM n.º 111, de 14/05/08), a cuyo tenor, la aprobación de los proyectos de carreteras incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley implicará la declaración de utilidad pública y la necesidad de urgente ocupación de los bienes y adquisición de los derechos correspondientes, a los fines de expropiación, de ocupación temporal o de imposición o modificación de servidumbres. La tramitación del correspondiente expediente expropiatorio se ha de ajustar, por tanto, al procedimiento de urgencia previsto en el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954 y concordantes de su Reglamento de 26 de abril de 1957.

En consecuencia, esta Dirección General, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 98 de la Ley de Expropiación Forzosa, y atendiendo a lo señalado en las reglas 2.ª y 3.ª del artículo 52 de la referida Ley de Expropiación Forzosa, ha resuelto convocar a los propietarios afectados para que asistan al levantamiento de las Actas Previas a la ocupación, que se celebrará en (Pabellón n.º 2, del Cuartel de Artillería, sito en C/ Cartagena, s/n, 30002, Murcia), en los días y horas que a continuación se indican,

TERMINO MUNICIPAL DE MURCIA

DÍA	HORA	PARCELAS		
		EQUIPO A	EQUIPO B	EQUIPO C
13/04/2021	09,00	3	4	86, 89
	09,20	11, 13	12	
	09,40		19	
	10,00	16	23, 90, 94	31
	10,20	17		
	10,40	18		
	11,00	24	27	29, 33, 34, 35
	11,20	30	28	
	11,40	36, 37, 42, 43	32	
	12,00		127, 139, 182	
	12,20	40		
	13/04/2021	12,40	8	153, 155, 157
13,00		9		
13,20		10	159	91
13,40		50	46	
14,00		51	47	
16,00		38, 39, 76, 79	44, 54	112
16,20			66	
16,40			56, 62, 65	
17,00				
17,20		57, 59, 74, 77, 78		113
17,40			52	
18,00			160	
18,20			162	
18,40	55	163	98	
19,00	41	49		

DIA	HORA	PARCELAS			
		EQUIPO A	EQUIPO B	EQUIPO C	
14/04/2021	09,00	60, 69	60, 69	133, 134	
	09,20				
	09,40	83	140, 164		
	10,00	84			
	10,20	92, 141, 144, 146	156, 180	142, 143	
	10,40				
	11,00		95		
	11,20	149, 176	177	166	
	11,40		111		
	12,00	99, 100, 108	167	73, 82, 85, 174	
	12,20		168		
	12,40		106, 109	14, 15, 80, 93	
	13,00	103, 178			
	13,20		117	1, 2, 5, 6, 7, 20, 22, 145, 169, 170, 171, 172	
	13,40	165	118		
	14,00	181	173		
14/04/2021	16,00	114	132	21, 25, 26, 48, 58, 61, 63, 64, 71, 72, 75, 81, 88, 96, 97, 101, 102, 105, 107, 116, 121, 123, 128, 131, 148, 154, 158, 161, 175, 179	
	16,20	115	125, 130		
	16,40	119			
	17,00	120	136		
	17,20	122	135, 137		
	17,40	124			
	18,00	126, 129	147		
	18,20		150		
	18,40	152	151		
	19,00	87	104		138

No obstante su reglamentaria inserción en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y la prensa regional, el presente señalamiento será notificado individualmente a cada uno de los interesados, que podrán concurrir al expresado acto asistidos de Perito y Notario a su costa, así como formular alegaciones al solo efecto de subsanar posibles errores en la titularidad de las parcelas, bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante o bien en el mismo momento del levantamiento del Acta Previa correspondiente y habrán de aportar el Título de Propiedad, (escritura), Nota Simple del Registro de la Propiedad, así como copia del poder, en el caso de actuar bajo representación, y el último recibo de la contribución territorial. El presente Anuncio servirá de notificación para los interesados desconocidos o de ignorado domicilio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Murcia, 4 de marzo de 2021.—El Director General de Carreteras, José Antonio Fernández Lladó.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Área de Industria y Energía

1759 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de Información Pública la Solicitud de Autorización Administrativa Previa y de Declaración de Impacto Ambiental del anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Tres de 89,999 MWp y 70,3 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación Transformadora 30/220 kV; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C S.T. Luminora Solar- Ap.23; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora; S.T. Colectora; Línea Eléctrica Alta Tensión de 220 kV S.T. Colectora a S.T. Balsicas)", en los términos municipales de Murcia y Torre Pacheco, provincia de Murcia. Expediente: 2020-065 PFot-252.

A los efectos de lo establecido en el artículo 53.1. de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental y los artículos 124 y 125 del Real Decreto 1955/2000, 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, se somete al trámite de Información Pública la Solicitud de Autorización Administrativa Previa y la Declaración de Impacto ambiental del Anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Tres de 89,999 MWp y 70,3 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación Transformadora 30/220 kV; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C S.T. Luminora Solar- Ap.23; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora y S.T. Colectora Balsicas 132/220)", en los términos municipales de Murcia y Torre Pacheco, provincia de Murcia, cuyas características se señalan a continuación:

- **Peticionario:** Luminora Solar Tres, S.L, con CIF B-88.279.344 y domicilio social en calle Príncipe Vergara nº 43, 28001 Madrid.

- **Objeto de la petición:** Solicitud de Autorización Administrativa Previa y Declaración de Impacto Ambiental del anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Tres de 89,999 MWp y 70,3 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación Transformadora 30/220 kV; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C S.T. Luminora Solar- Ap.23; Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora y S.T. Colectora Balsicas 132/220).

- **Órgano competente:** El órgano sustantivo competente para resolver la autorización administrativa previa es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El órgano ambiental competente para emitir la Declaración de Impacto Ambiental es la Dirección General de Calidad e Impacto Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

- **Órgano tramitador:** Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia. Las alegaciones se dirigirán a dicha área, sita en la

Delegación del Gobierno en Murcia, en el Paseo Teniente Flomesta S/N, 30001 Murcia.

• **Descripción de las Instalaciones:** La Planta generadora de Energía Fotovoltaica denominada "Luminora Solar Tres" que se proyecta junto con sus infraestructuras de evacuación estará ubicada en los términos municipales de Murcia y Torre Pacheco, ambos en la provincia de Murcia.

Las características de las instalaciones son las siguientes:

• **Planta generadora de energía fotovoltaica:**

- Tipo de tecnología: Solar Fotovoltaica.
- Potencia pico: 89,999 MWp.
- Potencia nominal: 70,3 MW.
- Módulos fotovoltaicos: 179.998 módulos monocristalinos de 500 Wp cada uno.
- Tipo de estructura: seguidor a un eje.
- Inversores: 504 unidades de inversores de 185 kW.
- Transformadores: 14 unidades de transformadores de 6,30 MVA.
- Red de distribución interior de MT 30 kV soterrada para interconexión de cada una de las estaciones de potencia con la subestación transformadora 30/220 kV.

- Superficie: 172,5833 ha aproximadamente.

- Término municipal afectado: Murcia.

• **Subestación Transformadora 30/220 kV:**

Instalación de una Subestación Transformadora 30/220 kV – 90 MVA denominada S.T. "Luminora Solar" constituida por:

- Parque de 30 kV: Configuración de simple barra con un conjunto de celdas de interior. Constituido por 8 celdas de línea, una celda de transformador de potencia, una celda de transformador de servicios auxiliares, una celda de baterías de condensadores y una celda de medida.

- Parque de 220 kV: Configuración de intemperie con tecnología AIS y de barra simple, compuesta por una posición de línea-transformador y un transformador de potencia trifásico 30/220 kV 90 MVA, de intemperie.

- Término municipal afectado: Murcia.

• **Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C SET Luminora Solar- Ap.23:**

Línea de evacuación de energía eléctrica desde la S.T. "Luminora Sola" hasta el apoyo 23 de D/C donde se entronca con la línea aérea de alta tensión 220 KV proveniente de S.T. CRUX, cuyas principales características son:

- Inicio de la Línea: Pórtico de la S.T. "Luminora Solar Tres"

- Final de Línea: Ap.23

- Longitud del conductor total aproximada: 2.146 m.

- Categoría: 1.^a

- Tensión nominal: 220 kV.

- Tensión más elevada: 245 kV.

- Potencia máxima a transportar: 307 MVA.

- Tipo de conductor aéreo: LA-455 (CONDOR).

- Número de circuitos: 1

- Número de conductores por fase: 1
- Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
- Tipo de cable de tierra/fibra óptica: OPGW-48
- Apoyos: Torres metálicas de celosía.
- Cimentaciones: Hormigón en masa.
- Términos municipales afectados: Torre Pacheco y Murcia.

• **Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora:**

Línea de evacuación de energía eléctrica compartida con otros promotores desde apoyo 23 hasta la S.T. Colectora "Promotores", cuyas principales características son:

- Inicio de la Línea: Ap. 23.
- Final de Línea: Pórtico de la S.T. Colectora
- Longitud del conductor total aproximada: 1.798 m.
- Categoría: 1.^a
- Tensión nominal: 220 kV.
- Tensión más elevada: 245 kV.
- Potencia máxima a transportar: 307 MVA.
- Tipo de conductor aéreo: LA-455 (CONDOR).
- Número de circuitos: 2
- Número de conductores por fase: 1
- Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
- Tipo de cable de tierra/fibra óptica: OPGW-48
- Apoyos: Torres metálicas de celosía.
- Cimentaciones: Hormigón en masa.
- Términos municipales afectados: Torre Pacheco.

• **Subestación Colectora 132 kV/220 kV:**

Instalación de una ST Colectora y de elevación de tensión 132/220 KV denominada S.T. "Colectora Balsicas" de propiedad compartida con otros promotores fotovoltaicos, para la conexión coordinada de todos ellos a Red de Transporte, constituida por:

- Parque de 132 kV: está formado por una instalación de intemperie en configuración eléctrica de simple barra, con tecnología AIS con una posición de línea-transformador.

- Parque de 220 kV: está formado por una instalación de intemperie de configuración de barra simple con tecnología AIS compuesta por 2 posiciones de entrada de línea, una posición de salida de línea, una posición de transformador y un transformador de potencia trifásico 132/220 kV de 125 MVA.

- Término municipal afectado: Torre Pacheco.

• **Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S.T. Colectora – S.T. Balsicas:**

Línea de evacuación de energía eléctrica compartida con otros promotores desde la S.T. Colectora a S.T. Balsicas propiedad de REE. Formada por un tramo en aéreo desde la S.T. Colectores hasta el punto de medida y un tramo en subterráneo desde el punto de medida hasta la S.T. Balsicas de REE. Las principales características son:

- Inicio de la Línea: Pórtico de la S.T. Colectora "Promotores"
- Final de Línea: S.T. Balsicas propiedad de REE.
- Tensión nominal: 220 kV.
- Tensión más elevada: 245 kV.
- Categoría de la línea: Especial.
- Nº circuitos: 1
- Tipología de la línea: Aéreo-Subterránea.
- Descripción Tramo 1 (Aéreo):
 - o Inicio de la línea. S.T. Colectora "Promotores".
 - o Final de la línea: Punto de medida.
 - o Longitud del tramo: 5.840 m
 - o Tipo de conductor aéreo: LA-455 (CONDOR)
 - o Potencia máxima de diseño: 307 MVA.
 - o Número de circuitos: 1
 - o Número de conductores por fase: 1
 - o Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
 - o Tipo de cable de tierra/fibra óptica: OPGW-48
 - o Apoyos: Torres metálicas de celosía.
 - o Cimentaciones: Hormigón en masa.
- Descripción Tramo 2 (Subterráneo):
 - o Inicio. Punto de medida.
 - o Final de la línea: Terminales GIS S.T. Balsicas de REE.
 - o Longitud del tramo: 193 m
 - o Tipo de conductor: XLPE 1x1000 mm² Cu +H185 Al.
 - o Potencia máxima de diseño: 421 MVA.
 - o Número de circuitos: 1
 - o Número de conductores por fase: 1
 - o Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
 - o Tipo de canalización: zanja entubada hormigonada.
- Término municipal afectado: Torre Pacheco.

· **Presupuesto Planta Solar y sus infraestructuras de evacuación (PSF Luminora Solar Tres; Subestación Transformadora 30/220kV y Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S/C S.T. Luminora Solar- Ap.23):** 40.402.428,15 €.

· **Presupuesto infraestructuras comunes de evacuación (Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV D/C Ap.23- S.T. Colectora; Subestación Colectora 132 kV/220 kV y Línea Eléctrica Alta Tensión 220 kV S.T. Colectora – S.T. Balsicas):** 8.948.162,11 €

· **Presupuesto total:** 49.350.590,26 €

· **Finalidad:** Generación de energía eléctrica en planta fotovoltaica y la evacuación de la misma, mediante línea área de alta tensión, a la red de transporte.

La solicitud de Autorización Administrativa Previa del presente anteproyecto, cuya aprobación es competencia de la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y que se encuentra sujeta al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, está sometida al trámite de información pública, realizándose de manera conjunta la información pública del anteproyecto y del estudio de impacto ambiental, conforme al artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.

Lo que se hace público para conocimiento general y para que en el plazo de treinta días (30), contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, puedan ser examinados el Anteproyecto y el Estudio de Impacto Ambiental (2020-065 PFot-252), en este Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia (sita en Paseo Teniente Flomesta s/n, 30001 Murcia) así como en la página web de la Delegación del Gobierno en Murcia, donde podrán descargarse la referida documentación a través del siguiente enlace:

https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/murcia/proyectos-ci/proyectos.html

Durante el período de tiempo mencionado podrán presentarse alegaciones mediante escrito dirigido a este Área de Industria y Energía, presentado en Registro General de la citada Delegación de Gobierno, en las formas previstas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado:

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Murcia, 1 de marzo de 2021.—La Directora del Área de Industria y Energía, María Zapata Romero.

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

1. DELEGACIÓN DEL GOBIERNO

Área de Industria y Energía

1760 Anuncio del Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia, por el que se somete al trámite de información pública la solicitud de autorización administrativa previa y de declaración de impacto ambiental del anteproyecto de la "Planta solar fotovoltaica Luminora Solar Dos de 199,99 MWp y 160,66 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación S.T. 2 30/220 kV Luminora Solar Dos; línea eléctrica aérea-subterránea 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos-S.T. subestación 1 Colectora San Pedro; S.T. subestación 1 Colectora San Pedro y línea eléctrica aérea-subterránea 220 kV)", en los términos municipales de San Javier, San Pedro del Pinatar y Murcia, provincia de Murcia. Expediente: 2020-079 PFot-253.

A los efectos de lo establecido en el artículo 53.1. de la Ley 24/2013 de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental y los artículos 124 y 125 del Real Decreto 1955/2000, 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, se somete al trámite de Información Pública la Solicitud de Autorización Administrativa Previa y la Declaración de Impacto ambiental del Anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Dos de 199,99 MWp y 160,66 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación S.T. 2 30/220 kV Luminora Solar Dos; Línea eléctrica aérea 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos – S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro; S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro y Línea Eléctrica Aérea-Subterránea 220 kV)", en los términos municipales de San Javier, San Pedro del Pinatar y Murcia, provincia de Murcia, cuyas características se señalan a continuación:

- **Peticionario:** Luminora Solar Dos, S.L, con CIF B-88.279.351 y domicilio social en calle Príncipe Vergara n.º 43, 28001 Madrid.

- **Objeto de la petición:** Solicitud de Autorización Administrativa Previa y Declaración de Impacto Ambiental del anteproyecto de la "Planta solar Fotovoltaica Luminora Solar Dos de 199,99 MWp y 160,66 MWn y sus infraestructuras de evacuación (Subestación S.T. 2 30/220 kV Luminora Solar Dos; Línea eléctrica aérea 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos – S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro; S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro y Línea Eléctrica Aérea-Subterránea 220 kV).

- **Órgano competente:** El órgano sustantivo competente para resolver la autorización administrativa previa es la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. El órgano ambiental competente para emitir la Declaración de Impacto Ambiental es la Dirección General de Calidad e Impacto Ambiental del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

● **Órgano tramitador:** Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia. Las alegaciones se dirigirán a dicha área, sita en la Delegación del Gobierno en Murcia, en el Paseo Teniente Flomesta S/N, 30001 Murcia.

● **Descripción de las Instalaciones:** La Planta generadora de Energía Fotovoltaica que se proyecta junto con sus infraestructuras de evacuación estará ubicada en los términos municipales de San Javier, San Pedro del Pinatar y Murcia, ambos en la provincia de Murcia.

Las características de las instalaciones son las siguientes:

● **Planta generadora de energía fotovoltaica:**

- Tipo de tecnología: Solar Fotovoltaica.
- Potencia pico: 199,99 MWp.
- Potencia nominal: 160,66 MW.
- Módulos fotovoltaicos: 370.370 módulos monocristalinos de 540 Wp cada uno.
- Tipo de estructura: seguidor a un eje.
- Inversores: 123 unidades de inversores de 1.600 kW.
- Transformadores: 35 unidades de transformadores de 5,4 MVA y 9 unidades de transformadores de 3,6 MVA.
- Red de distribución interior de MT 30 kV para interconexión de cada una de las estaciones de transformación potencia con la subestación S.T. 2 30/220 kV Luminora Solar Dos.
- Superficie ocupada: 286,0218 ha aproximadamente.
- Término municipal afectado: Murcia.

● **Subestación 2 30/220 kV Luminora Solar Dos:**

Instalación de una S.T. de tensión 30/220 KV denominada S.T. 2 "Luminora Solar Dos", constituida por:

- Parque de 30 kV: está formado por dos módulos de celdas con un esquema de simple barra, tipo interior, en celdas blindadas de aislamiento en SF6 y una alimentación de servicios auxiliares. El módulo 1 está formado por una celda de acometida de transformador, seis celdas de línea y una celda de servicios auxiliares y el módulo 2 está formado por 1 celda de acometida de transformador, seis celdas de línea y 1 celda de servicios auxiliares.
- Parque de 220 kV: Configuración de intemperie compuesta por una posición de línea-transformador. Un transformador de potencia trifásico de 220/30 kV y de 144/180 MVA de potencia ONAN/ONAF.
- Término municipal afectado: Murcia.

● **Línea eléctrica aérea-subterránea de alta tensión (L.A.S.A.T.) de 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos – S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro:**

Línea de evacuación de energía eléctrica de alta tensión en 220 kV para la interconexión de la S.T. 2 Luminora Solar Dos con la S.T. 1 Colectora San Pedro. Formada por un tramo aéreo desde la S.T. 2 Luminora Solar Dos hasta apoyo 9, un tramo subterráneo desde apoyo 9 hasta apoyo 10 y un tramo aéreo desde apoyo 10 hasta la S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro. Sus principales características son:

- Inicio de la Línea: Subestación 2 Luminora Solar Dos.
- Final de Línea: Subestación 1 Colectora San Pedro del Pinatar de propiedad compartida con otros promotores.

- Tensión nominal: 220 kV.
- Tensión más elevada: 245 kV.
- Categoría: Especial
- N.º de circuitos: 1
- Potencia a transportar: 180 MVA.
- Tipología de la línea: Mixta (aérea-Subterránea).
- Descripción Tramos aéreos:
 - o Longitud del tramo 1: 9.678,9 m
 - o Longitud del tramo 2: 8.333,1 m
 - o Longitud total: 18.012 m
 - o Tipo de conductor aéreo: 337-AL1/44-ST1A
 - o Número de circuitos: 1
 - o Número de conductores por fase: 2
 - o Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
 - o Tipo de cable de tierra/fibra óptica: OPGW-64K78
 - o Apoyos: Torres metálicas de celosía.
 - o Cimentaciones: Hormigón en masa.
- Descripción Tramo Subterráneo:
 - o Longitud del tramo: 1.865,6 m
 - o Tipo de conductor: RHZ1-2OL (AS) 127/220 kV 1x630 mm² K Al+H200
 - o Número de circuitos: 1
 - o Número de conductores por fase: 1
 - o Número de cables de tierra/fibra óptica: 1
 - o Tipo de canalización: zanja entubada hormigonada.
- Término municipal afectado: Murcia y San Javier.

● **Subestación 1 Colectora San Pedro 30 /220 kV:**

Instalación de una S.T. de tensión 30/220 KV – 93 MVA denominada S.T. 1 “Colectora San Pedro” de propiedad compartida con otros promotores fotovoltaicos, para la conexión coordinada de todos ellos a Red de Transporte, constituida por:

- Parque de 30 kV: está formado por un módulo de celdas con un esquema de simple barra, tipo interior, en celdas blindadas de aislamiento en SF6 y una alimentación de servicios auxiliares. Compuesta por 7 celdas de línea, una celda de acometida de transformador y una celda de servicios auxiliares.

- Parque de 220 kV: Configuración de intemperie compuesta dos posiciones de línea y una posición de transformador. Un transformador de potencia trifásico de 220/30 kV y 93 MVA.

- Término municipal afectado: San Javier.

● **Línea eléctrica aérea-subterránea de alta tensión (L.A.S.A.T.) para la conexión coordinada con la Red de Transporte:**

Línea eléctrica de alta tensión en 220 kV con tramos en aéreo y en subterráneo de interconexión de la S.T. 1 Colectora San Pedro con la S.T. San Pedro del Pinatar de 220 kV, de propiedad compartida con otros promotores fotovoltaicos, cuyas principales características son:

- Características generales:
 - o Inicio de la Línea: Pórtico de la S.T. 1 Colectora San Pedro
 - o Final de Línea: Pórtico de la S.T. San Pedro del Pinatar propiedad de REE.
 - o Tensión nominal: 220 kV.
 - o Tensión más elevada: 245 kV.
 - o Categoría: Especial
 - o Tipología de la línea: Mixta (aérea-Subterránea).
- Características de los tramos aéreos:
 - o Conductor: 337-AL1/44-ST1A
 - o N.º circuitos: 1
 - o N.º conductores por fase: 2
 - o Longitud total: 1.975,51m.
 - o Longitud tramo 1: 314,67 m.
 - o Longitud tramo 2: 519,81 m.
 - o Longitud tramo 3: 1.141,03 m.
- Características de los tramos subterráneos:
 - o Conductor: RHZ1-2OL (AS) 127/220 kV 1x1600mm² K Al+H200.
 - o Tipo montaje: simple circuito.
 - o N.º conductores por fase: 1
 - o Configuración: triángulo.
 - o Tipo de instalación: bajo tubo hormigonado.
 - o Categoría de la red: especial.
 - o Longitud total: 2.383,92 m.
 - o Longitud tramo 1: 375,75 m.
 - o Longitud tramo 2: 504,45 m.
 - o Longitud tramo 3: 1.082,52 m.
 - o Longitud tramo 4: 421,20 m.
- Características del recinto de medida:
 - o 3 transformadores de intensidad.
 - o 3 transformadores de tensión.
- Término municipal afectado: San Javier y San Pedro del Pinatar.

● **Presupuesto Planta Solar y sus infraestructuras de evacuación (Subestación 2 30/220 kV Luminora Solar Dos y Línea eléctrica aérea-subterránea de alta tensión (L.A.S.A.T.) de 220 kV S.T. 2 Luminora Solar Dos – S.T. Subestación 1 Colectora San Pedro): 90.975.229,82 €.**

● **Presupuesto infraestructuras comunes de evacuación (Subestación 1 Colectora San Pedro 30 /220 kV y Línea eléctrica aérea-subterránea de alta tensión (L.A.S.A.T.) para la conexión coordinada con la Red de Transporte): 6.063.852,95 €.**

● **Presupuesto total: 97.039.082,77 €**

● **Finalidad:** Generación de energía eléctrica en planta fotovoltaica y la evacuación de la misma, mediante línea mixta área-subterránea de alta tensión, a la red de transporte.

La solicitud de Autorización Administrativa Previa del presente anteproyecto, cuya aprobación es competencia de la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y que se encuentra sujeta al procedimiento de evaluación de impacto ambiental ordinaria, está sometida al trámite de información pública, realizándose de manera conjunta la información pública del anteproyecto y del estudio de impacto ambiental, conforme al artículo 36 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental.

Lo que se hace público para conocimiento general y para que en el plazo de treinta días (30), contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio, puedan ser examinados el Anteproyecto y el Estudio de Impacto Ambiental (2020-079 PFot-253), en esta Área de Industria y Energía de la Delegación del Gobierno en Murcia (sita en Paseo Teniente Flomesta s/n, 30001 Murcia) así como en la página web de la Delegación del Gobierno en Murcia, donde podrán descargarse la referida documentación a través del siguiente enlace:

https://www.mptfp.gob.es/portal/delegaciones_gobierno/delegaciones/murcia/proyectos-ci/proyectos.html

Durante el período de tiempo mencionado podrán presentarse alegaciones mediante escrito dirigido a esta Área de Industria y Energía, presentado en Registro General de la citada Delegación de Gobierno, en las formas previstas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien a través del Registro Electrónico de la Administración General del Estado

<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>

Murcia, 5 de marzo de 2021.—La Directora del Área de Industria y Energía, María Zapata Romero.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Murcia
Sala número Uno de lo Contencioso-Administrativo

1761 Procedimiento ordinario 390/2020.

N.I.G.: 30030 33 3 2020 0001023

Procedimiento: Procedimiento ordinario 390/2020

Sobre urbanismo

De: Entidad Urbanística Casino de Murcia

Abogado: Higinio Pérez Mateos

Procurador: Justo Páez Navarro

Contra: Ayuntamiento de Murcia

Abogado: Letrado Ayuntamiento

En el presente órgano judicial se ha interpuesto recurso contencioso-administrativo por el Procurador don Justo Páez Navarro, en nombre y representación de Entidad Urbanística Casino de Murcia, frente a la desestimación presunta por silencio administrativo del Ayuntamiento de Murcia de la revisión de oficio por nulidad radical de la aprobación del Plan Parcial ZB-SD-CT9 Sector de Suelo Urbanizable de uso Dotacional-Residencial, delimitado junto a la Autovía A-7 frente a Nueva Condomina, aprobado definitivamente mediante acuerdo de fecha 20-12-2010 y publicado en el BORM 24 de enero 2011, previa publicación definitiva previa del acuerdo de Pleno de fecha 24 de abril de 2008, sobre urbanismo. Desestimación presunta solicitud revisión de oficio nulidad Plan Parcial ZB-SD-CT9.

Por lo que en cumplimiento del Decreto de admisión de fecha 16 de febrero de 2021 y de lo establecido en el artículo 47.2 de la LJCA, se concede un plazo de quince días para la personación de quienes tengan interés legítimo en sostener la conformidad a derecho de la disposición, acto o conducta impugnados.

Para que sirva de publicación, expido y libro el presente en Murcia, 16 de febrero de 2021.—El Letrado de la Administración de Justicia, Ángel Miguel Belmonte Mena.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Instrucción número Siete de Murcia

1762 Juicio inmediato sobre delitos leves 22/2020.

Equipo/usuario: 002

Modelo: 536100

LEI juicio inmediato sobre delitos leves 22/2020

N.I.G: 30030 43 2 2020 0022227

Delito/delito Leve: Hurto (conductas varias)

Denunciante/querellante: Ministerio Fiscal, Francisco Ballester Bolaño

Contra: Alejandro Sebastián Cascales

Doña María del Pilar Jiménez Jorquera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción número Siete de Murcia.

Doy fe y testimonio:

Que en el Juicio por juicio inmediato por delito leve 22/20 se ha dictado la presente sentencia, que en su encabezamiento y parte dispositiva dice:

Sentencia

En Murcia, a 25 de noviembre de 2020.

Don José Fernández Ayuso, Magistrado Juez del Juzgado de Instrucción n.º 7 de Murcia, ha visto el juicio por delito leve inmediato n.º 22/20 seguido por hurto, actuando como denunciante, el vigilante de seguridad con TIP n.º 233269, quien actúa en representación del establecimiento Carrefour-Atalayas, sito en C/ Molina de Segura, Murcia; y como denunciado, Alejandro Sebastián Cascales, DNI n.º 48518734-G; con la intervención del Ministerio Fiscal y con atención a los siguientes.

Fallo

Que debo condenar y condeno a Alejandro Sebastián Cascales como autor de un delito leve de hurto, cometido en grado de tentativa, tipificado en los artículos 16 y 234.2 CP, a la pena de 28 días multa, con cuota diaria de 4 € (total.- 112 €), responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas impagadas y costas.

Procédase a la devolución y entrega definitiva de los efectos a su propietario.

Anótese la condena y demás datos en el Registro de Antecedentes Penales.

Notifíquese al Ministerio Fiscal y a las partes la presente resolución, haciéndose saber que contra la misma cabe interponer, dentro de los cinco días siguientes a su notificación ante este mismo Juzgado y para su ulterior resolución por la Ilma. Audiencia Provincial de Murcia, recurso de apelación.

Así por esta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

Y para que conste y sirva de notificación de sentencia a Alejandro Sebastián Cascales, actualmente en paradero desconocido, y para su publicación en el BORM expido la presente.

En Murcia a 5 de febrero de 2021.—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 tutela 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 de Murcia
Primera Instancia número Nueve de Murcia

1763 Adopción 503/2020.

Adopción 503/2020

Sobre otras materias

Demandante: Dirección General de Familias

Abogado: Letrado de la Comunidad

Demandado: Menor, Ministerio Fiscal, Menor

En el procedimiento de referencia se ha dictado la resolución del tenor literal siguiente:

Auto número 89/2021

Juez que lo dicta: Don Juan José Oliver Barnés

Lugar: Murcia

Fecha: 15/02/2021

Parte dispositiva

Se acuerda la adopción de Gutcha Lacatus por la familia propuesta por la Dirección General de Familia.

La Adopción ahora constituida goza de efectos de irrevocabilidad, sin perjuicio de que la autoridad judicial puede establecer, en interés del adoptado o adoptada, la extinción de la adopción si el padre o la madre por naturaleza no habían intervenido de acuerdo con la Ley en el expediente de adopción por causa que no les fuera imputable, debiendo éstos ejercer la acción dentro de los dos años siguientes a la adopción.

Firme la presente resolución, remítase testimonio de la misma al Registro Civil correspondiente, para que se practique su inscripción.

Y como consecuencia del ignorado paradero de Ecaterina Lacatus con pasaporte 87699595, se extiende la presente para que sirva de cédula de notificación.

Murcia, 23 de febrero de 2021.—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 solo 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

Tribunal Superior de Justicia de Murcia

1764 Recurso de suplicación 1.121/2019.

Equipo/usuario: MMM

NIG: 30016 44 4 2018 0001553

Modelo: N81291

Tipo y N.º De Recurso: Rsu Recurso Suplicación 1.121/2019

Juzgado de Origen/Autos: Sss Seguridad Social 506/2018 Jdo. de lo Social número Tres de Cartagena

Recurrente: Tesorería General de la Seguridad Social

Abogado: Letrado de la Tesorería de la Seguridad Social

Recurridos: Ibermutuamur Mutua Colaboradora con la Seguridad Social 274, Piscifactorias Albaladejo Sl, Juan Luis Cobos Macian, Instituto Social De La Marina

Abogado: Juan Antonio Victoria Ros, Letrado de la Seguridad Social

Doña Ana María Ortiz Gervasi, Letrada de la Administración de Justicia de la sección número Uno de la Sala Segunda de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento recurso suplicación 1.121/2019 de esta Sección, seguido a instancia de Tesorería General de la Seguridad Social contra Ibermutuamur Mutua Colaboradora con la Seguridad Social 274, Piscifactorias Albaladejo SL, Juan Luis Cobos Macian, Instituto Social de la Marina sobre otros Dchos. Seg. Social, se ha dictado la siguiente resolución:

Fallo

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Social de este Tribunal, por la autoridad que le confiere la Constitución, ha decidido:

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por Instituto Social de la Marina, contra la sentencia número 161/2019 del Juzgado de lo Social número 3 de Cartagena, de fecha 28 de junio de 2019, dictada en proceso número 506/2018, sobre Seguridad Social, y entablado por Mutua Ibermutuamur frente a Instituto Social de la Marina, Tesorería General de la Seguridad Social, Juan Luis Cobos Macian y Piscifactoria Albaladejo, SL; y confirmar, como confirmamos el pronunciamiento de instancia.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Juan Luis Cobos Macian, 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, 5 de marzo de 2021.—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 Cinco de Murcia

1765 Seguridad Social 145/2019.

NIG: 30030 44 4 2019 0001198

Modelo: N28150

SSS Seguridad Social 145/2019

Sobre: Seguridad Social

Demandante: Ibermutuamur

Abogado: José Carlos Victoria Ros

Demandado/s: Ritmo Transporte 2011, Óscar Flores Altimira, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social

Abogado:, Joaquim Mármol Pulido, Letrado de la Seguridad Social, Letrado de la Tesorería de la Seguridad Social

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 n.º 145 /2019 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Ibermutuamur contra la empresa Ritmo Transporte 2011, Óscar Flores Altimira, Instituto Nacional de la Seguridad Social y Tesorería General de la Seguridad Social, sobre Seguridad Social, se ha dictado la siguiente resolución, cuyo tenor literal es el siguiente:

Diligencia de ordenación

Letrada de la Administración de Justicia Sra. doña María del Carmen Ortiz Garrido

En Murcia, a tres de marzo de dos mil veintiuno.

Recibidos los presentes autos de la UPAD, con el acto de juicio que venía señalado para el pasado día 23/11/20 suspendido a fin de requerir nuevamente a la TGSS para que remita la certificación al descubierto producida, incorpórese a los presentes autos la anterior contestación de la TGSS, con número 7308, relativa a la empresa Ritmo Transporte 2011, acompañando certificado de estar la misma al corriente en las obligaciones de la Seguridad Social, y dese traslado de la citada certificación a las partes a los efectos oportunos.

Conforme a lo ordenado, y habiéndose aportado la certificación requerida, se señala nuevamente el acto de juicio para el próximo día 07/06/21, a las 10:10 horas, que tendrá lugar en la Sala de Vistas nº 5.

Conforme a lo acordado en autos, líbrese el oportuno Edicto para la citación al acto de juicio señalado de la mercantil Ritmo Transporte 2011, que se publicará en el BORM.

Sirva esta resolución de citación a las partes con los mismos apercibimientos y advertencias legales que en la resolución 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 y citación al acto de juicio señalado a la mercantil demandada Ritmo Transporte 2011, 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, 3 de marzo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Servicio Común Procesal de Ordenación del Procedimiento Social de Murcia

De lo Social número Ocho de Murcia

1766 Impugnación de actos de la administración 235/2020.

Equipo/usuario: APL

NIG: 30030 44 4 2020 0002139

Modelo: N81291

DOI despido objetivo individual 235/2020

Sobre despido

Demandante: Antonio García Rodríguez

Abogada: María Rosario Martínez Lozano

Demandado/s: Transmuladar y Reparaciones SL, Fondo de Garantía Salarial Fogasa

Abogado/a: Letrado de Fogasa

Doña María del Carmen Rey Vera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Ocho de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento despido objetivo individual 235/2020 de este Juzgado de lo Social, seguido a instancia de D. Antonio García Rodríguez contra Transmuladar y Reparaciones SL, Fondo de Garantía Salarial Fogasa sobre despido, se ha dictado la siguiente resolución:

Parte dispositiva

Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 4/3/2022 a las 10:20 horas en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 4/3/2022 a las 10:30 horas, en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al otrosí del interrogatorio del Legal Representante de la mercantil demandada, cítese conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento

Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona conocedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de conocedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otrosí, se tiene por anunciado el propósito de comparecer asistido/a representado/a de Abogado/a o Graduado Social a los efectos del art. 21.2 de la LJS y por designado domicilio a efectos de comunicaciones, art. 53 de la LJS.

Cítese como parte al Fondo de Garantía Salarial a los efectos señalados en el art. 23 de la LJS.

Al otrosí del requerimiento de los documentos, requiérase conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requiérase a la demandada para que aporte los documentos solicitados en el otrosí digo - documental de la demanda, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

En su caso, sin que esto signifique la admisión de la prueba propuesta por el actor, ya que éste deberá proponerla y en su caso, el/la juez admitirla en el acto de juicio, art. 87 de la LJS.

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución de la demanda, sirviendo la misma de cedula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación en legal forma a Transmuladar y Reparaciones 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 5 de marzo de 2021.—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

1767 Despido/ceses en general 775/2020.

Don Carlos Orenes Aragón, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia.

Hago saber: Que en el procedimiento despido/ceses en general 775/2020 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Abdeslam Regragui contra la empresa Trans Int Frio Trucks SL, Fondo de Garantía Salarial Fogasa, sobre DESPIDO, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

"Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.

- Citar a las partes para que comparezcan el día 12/4/2021 a las en AV. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 001 al acto de conciliación ante el/la Letrado de la Administración de Justicia y, en caso de no avenencia, el día 12/4/2021 a las 12:20, en AV. Ronda Sur (CD. Justicia) - Sala 008 al acto de juicio.

- Adviértase a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión de los actos de conciliación o juicio, el actor no comparecido será tenido por desistido de su demanda, no impidiendo la celebración de los actos de conciliación y juicio la incomparecencia del demandado, continuando el procedimiento, sin necesidad de declarar su rebeldía.

- Respecto a los otrosíes solicitados:

Al primer otrosí digo, 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.

Al segundo otrosí digo, interrogatorio, del legal representante de la mercantil demanda, cítese al mismo en legal forma a través de la notificación de la presente resolución, con el expreso apercibimiento de tenerlo por confeso para el caso de incomparecencia, conforme al art. 90.3 LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art. 87 LJS). A tal efecto, hágase saber a la parte demandada que deberá comparecer personalmente o través de persona con poder suficiente, y en caso de personas jurídicas, a través de quien legalmente las represente y tenga facultades para responder a tal interrogatorio, advirtiéndole que en caso de no comparecer podrá imponérsele la multa prevista en el art. 292.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y que si no comparece sin justa causa a la primera citación, rehusase declarar o persistiese en no responder afirmativa o negativamente, a pesar del apercibimiento que se le haya hecho, podrán considerarse reconocidos como ciertos, en la sentencia los hechos a que se refieran las preguntas, siempre

que el interrogado hubiese intervenido en ellos personalmente y su fijación como ciertos le resultare perjudicial en todo o en parte. En caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración.

Si el representante en juicio no hubiera intervenido en los hechos deberá aportar a juicio a la persona concedora directa de los mismos. Con tal fin la parte interesada podrá proponer la persona que deba someterse al interrogatorio justificando debidamente la necesidad de dicho interrogatorio personal.

La declaración de las personas que hayan actuado en los hechos litigiosos en nombre del empresario, cuando sea persona jurídica privada, bajo la responsabilidad de éste, como administradores, gerentes o directivos, solamente podrá acordarse dentro del interrogatorio de la parte por cuya cuenta hubieran actuado y en calidad de concedores personales de los hechos, en sustitución o como complemento del interrogatorio del representante legal, salvo que, en función de la naturaleza de su intervención en los hechos y posición dentro de la estructura empresarial, por no prestar ya servicios en la empresa o para evitar indefensión, el juez o tribunal acuerde su declaración como testigos.

Al otosí digo, documental, requerir a la mercantil demandada a través de su representante legal para que aporte con la suficiente antelación al juicio la documental solicitada en el mismo, conforme al art. 90.2 de la LJS, sin perjuicio de que el momento procesal oportuno para formular y admitir la prueba sea el acto de juicio (art 87 LJS). Requierase a los demandados para que aporten los documentos solicitados, con la advertencia de que, de no hacerlo, podrán tenerse por probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada (art. 94 LJS).

Notifíquese a las partes con entrega de copia de la presente resolución y de la demanda, sirviendo la misma de cédula de citación en forma para los referidos actos de conciliación y juicio, así como, en su caso, para la prueba de interrogatorio de parte y el requerimiento acordado para aportar documentos.

Fórmese legajo documental que contenga los documentos originales que dimanen de este procedimiento, los que puedan aportar las partes, así como los que se originen como consecuencia del libramiento de comunicaciones con estas.

Recábase información de situación de empresa a través de la base de datos que este Servicio tiene abierta en el Registro Mercantil, a través del Punto Neutro Judicial, cuyo resultado se integrará en las actuaciones a los efectos oportunos.

Ad cautelam procédase a la citación de las mercantiles demandadas mediante edictos, en su caso, a publicar en el BORM.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono,



fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La Letrada de la Administración de Justicia”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a los actos de conciliación y juicio señalados para el próximo día 12/04/2021, a la mercantil demandada Trans Int Frio Trucks 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, 4 de marzo de 2021.—El Letrado 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

1768 Seguridad Social 680/2020.

Doña María Cristina Conesa Noguera, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Nueve de Murcia,

Hago saber: Que en el procedimiento seguridad social 680/2020 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancia de Pedro Antonio Ruiz Romero contra la empresa Centro de Ensayo de Materiales y Asistencia Técnica, S.A., Instituto Nacional de la Seguridad Social INSS, Tesorería General de la Seguridad Social TGSS, Ibermutuamur Mutua Colaboradora 274, sobre seguridad social, se ha dictado la siguiente resolución, cuya parte dispositiva se adjunta:

“Acuerdo:

- Admitir la demanda presentada.
- Citar a las partes para que comparezcan el día 25/10/2021 a las 11:20 en Av. Ronda Sur (Cd. Justicia) - Sala 008 para la celebración del acto de juicio ante el/la Magistrado/a.
- Se advierte a las partes que en caso de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de juicio, podrá el Juez, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración del acto juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.
- Respecto a lo solicitado en los otrosíes a los efectos previstos en el artículo 81.4 LJS:
 - Que se remita por la Entidad Gestora o Servicio (Instituto Nacional de la Seguridad Social) común que corresponda el expediente original o copia del mismo o de las actuaciones, y en su caso, informe de los antecedentes que posea en relación con el contenido de la demanda, en el plazo de diez días (art. 143 LJS). El expediente se deberá remitir completo, foliado y, en su caso, autenticado y acompañado de un índice de los documentos que posea.
- Igualmente deberá informar sobre si tiene conocimiento de otras demandas que se refieran al mismo acto o actuación.
- 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.
- Recábase informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los siguientes extremos: remita informe relativo a hechos invocados por el demandante y circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad.

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, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia

ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Modo de impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

La letrada de la Administración de Justicia”.

Y para que sirva de notificación y citación en legal forma a los actos de conciliación y juicio señalados para el próximo día 25/10/2021, a la mercantil demandada Centro de Ensayo de Materiales y Asistencia Técnica, S.A., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Murcia.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de la Oficina judicial, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia, o cuando se trate de emplazamiento.

En Murcia, 4 de marzo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Cinco de Almería

1769 Procedimiento 160/2021.

Procedimiento ordinario 160/2021 Negociado: T2

N.I.G.: 0401344420210000699

De: Lahcen Errajy

Abogado: Ramón Granados Almecija

Contra: Frutas Hermanos Rosero S.L., Mapfre y Fogasa

Doña Luisa Escobar Ramírez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Almería.

Hace saber: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 160/2021 se ha acordado citar a Frutas Hermanos Rosero S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 1 de junio de 2021 a las 10:45 y 11:00 horas de su mañana para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, respectivamente, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Carretera de Ronda 120, Planta 1 debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Frutas Hermanos Rosero S.L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Almería, a 2 de marzo de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia.

III. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

De lo Social número Seis de Valencia

1770 Seguridad Social 915/2019.

Doña Raquel Sala Navalón, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de los de Valencia.

Hago saber: Que en este juzgado, se siguen autos Seguridad Social en materia prestacional (SSS) - 915/2019 a instancias de José Ramón Ortega Moreno contra INSS, Unión de Mutuas, Cimitrans Logistic, SL, TGSS, Francisco Ángel Crujero Peris, Transfaberiale, SL, Fraternidad-Muprespa y Domenech y Requena, SLP, en el que, por medio del presente se cita a Transfaberiale, SL, quien se halla en ignorado paradero para que comparezca ante este Juzgado de lo Social, sito en Avenida del Saler, 14-3.º Amarilla al objeto de celebrar acto de conciliación y, en su caso, juicio, el día 13 de abril de 2022 a las 10:45 horas, con advertencia de que el juicio no se suspenderá por la incomparecencia injustificada de las partes.

En Valencia, a 25 de febrero de 2021.—La Letrada de la Administración de Justicia.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Las Torres de Cotillas

1771 Lista provisional de admitidos y excluidos para la selección de un Agente de Policía Local mediante oposición libre.

Por Resolución de la Concejalía Delegada de Economía, Presupuestos, Personal y Proyectos Europeos n.º 0652/2021 de fecha 1 de marzo de 2021, se ha resuelto lo siguiente:

“Resolución de la Concejalía Delegada de Economía, Presupuestos, Personal y Proyectos Europeos aprobando lista provisional

Expirado el plazo de presentación de instancias de admisión para las pruebas de selección de personal para la provisión como funcionarios de carrera de un Agente de Policía Local mediante oposición libre.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria en Resolución de esta Concejalía nº 3830/2020 de fecha 20 de octubre de 2020 y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, y bases de selección de personal laboral aprobada en este Ayuntamiento.

Resuelvo

Primero.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes admitidos:

Nombre y Apellidos
ADRIAN IBAÑEZ DEL TORO
ALEJANDRO HERRERA CANO
ALFONSO HERVAS MARTINEZ
ANDRES LOPEZ LÓPEZ
FRANCISCO HERMENEGILDO MARTINEZ MARTÍNEZ
FRANCISCO JAVIER HERNÁNDEZ PÉREZ
FRANCISCO JAVIER MUÑOZ BAÑO
FULGENCIO FERNANDEZ CAMPUZANO
JAVIER PELLICER GARCIA
JOSE MANUEL BERNAL FUENTES
JOSE MIGUEL PEREZ MARTINEZ
JUAN ANTONIO ZARCO MATALLANA
JUAN MIGUEL LÓPEZ LÓPEZ
PALOMA SANCHEZ SALA
PEDRO CARRASCO CELDRAN
PEDRO JOAQUIN CABRERA MAYOR

Segundo.- Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes excluidos:

Nombre y Apellidos	Motivos de Exclusión
ADRIAN RODRIGUEZ MARIN	1, 4, 5
ALEJANDRO GIL GARCIA	4, 5
ANTONIO ALFONSO GARCIA HIDALGO	3
FRANCISCO JAVIER PEÑAS BARREDA	4
JOSE CRISTOBAL MARTINEZ GARCIA	4
JUAN ANTONIO BERMEJO SANCHEZ	4
JUAN ANTONIO CABEZA GARCIA	4
JUAN GABRIEL OLMOS ESCOLAR	4
LUIS LOPEZ LOZANO	4
MANUEL GUTIERREZ CARO	3, 5
PEDRO JOSE LOPEZ SANCHEZ	4, 5
ROBERTO GOMEZ SANCHEZ	3, 4
SVITLANA YUDYTSKA PESTEREVA	4, 5
TANIA HURTADO ZAFRA	4, 5
VICTORIA GIMÉNEZ ESCUDERO	4

Causas de exclusión:

1) No presenta Instancia según modelo establecido (Anexo I).

2) No presenta DNI

3) No presenta Declaración jurada relativa al compromiso de portar armas y conducir vehículos policiales, conforme al modelo que figura como Anexo III en las bases.

4) No presenta Certificado médico de condición física adecuada para realización de las pruebas físicas exigidas en esta convocatoria (validez del certificado de 3 meses).

5) No presenta justificante de pago o exención de tasa establecida en las bases.

Tercero.- El Tribunal de Selección estará compuesto por los siguientes miembros:

· Presidente: Don Juan Arnaldos Almela, Oficial Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento; Suplente: Don Diego Pérez Molina, Sargento de la Policía Local del Ayuntamiento.

· Secretaria: Doña Laura Martínez Pretel, Secretaria General del Ayuntamiento, Suplente: Don Ángel Carlos Pérez Ruiz, Coordinador Área Jurídica del Ayuntamiento.

· Vocales:

▪ Doña Consuelo Linares Planes, Letrada Asesora Jurídica del Ayuntamiento; Suplente: Don Pedro Jara Fernández, Coordinador del Área Económico Administrativa del Ayuntamiento.

▪ Doña Silvia Muñoz Alarcón, Agente de Policía Local del Ayuntamiento; Suplente: Don Pascual Martínez Box del Ayuntamiento.

▪ Don Juan de Dios Fructuoso Gómez, Subdirector General de Trabajo. D.G. Diálogo Social y Bienestar Laboral. Consejería de Empleo, Investigación y Universidades; Suplente: Don Federico Donoso Paredes. Asesor Jurídico. Dirección General de Planificación, Investigación, Farmacia y Atención al Ciudadano. Consejería de Salud.

Cuarto.- Añadir a esta convocatoria la plaza de Agente de Policía Local ofertada en el año 2020, como se establece en las bases de selección.

Quinto.- La fecha y lugar de celebración del primer ejercicio se publicará junto con la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Sexto.- Contra la lista de aspirantes admitidos y excluidos provisional y composición del Tribunal Calificador se podrá interponer reclamaciones en el plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia. Transcurrido el plazo para la presentación de reclamaciones o subsanaciones, si no se hubiera formulado ninguna, la lista pasará a definitiva sin necesidad de una nueva publicación. En caso contrario, las reclamaciones serán aceptadas o rechazadas en la Resolución por la que se apruebe la lista definitiva, que se publicará en el Tablón de Edictos Municipal.”

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

Contra la aprobación definitiva de la lista de admitidos y excluidos, que es definitiva en vía administrativa, procede el recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, en el plazo de dos meses a contar del día siguiente al de su notificación, conforme al artículo 46.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Podrá no obstante interponerse, en virtud de los artículos 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo-Común, con carácter previo y potestativo, recurso de reposición ante este Ayuntamiento, en el plazo de un mes, a contar asimismo desde el día siguiente al de su notificación.

En Las Torres de Cotillas, a 3 de marzo de 2021.—La Secretaria General, Laura Martínez Pretel.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Puerto Lumbreras

1772 Aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, Murcia para el ejercicio 2021.

Aprobado inicialmente el Presupuesto General de esta Corporación para el ejercicio de 2021, así como la plantilla del personal, por acuerdo plenario de 4 de marzo de 2021, se hace público que el expediente se encuentra en exposición pública en el siguiente enlace: <https://sede.puertolumbreras.regiondemurcia.es/web/tablonEdictos>, para que los interesados a que se refiere el artículo 170 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, puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que, en su caso, consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Puerto Lumbreras, a 5 de marzo de 2021.—La Alcaldesa, María de los Ángeles Túnez García.

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

San Pedro del Pinatar

1773 Exposición pública del padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de agua, alcantarillado y recogida de basura, correspondiente al primer trimestre, 2.ª fase del año 2021.

Doña Visitación Martínez Martínez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar.

Hace saber: Habiéndose aprobado por JGL de fecha 4 de marzo de dos mil veintiuno, el padrón cobratorio correspondiente a los recibos de tasas de abastecimiento de Agua, Alcantarillado y recogida de Basura, correspondiente al 1.º trimestre, 2.ª Fase, se pone a disposición del público en las oficinas de la empresa concesionaria FCC Aqualia sita en Calle Floridablanca, 1 y también en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de San Pedro del Pinatar, durante un mes, contado a partir de la inserción del presente anuncio en el BORM.

La publicación de este edicto surge los efectos de notificación colectiva a los contribuyentes, de conformidad con el art. 102.3 de la Ley General Tributaria.

El periodo voluntario de pago de los mencionados tributos es de un mes a contar desde la publicación en el BORM del presente Edicto.

Transcurrido el plazo de pago voluntario indicado, las cuotas no pagadas, serán exigidas por el procedimiento ejecutivo, y devengarán el recargo de apremio, los intereses de demora y las costas que se ocasionen.

Contra este acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, podrá formularse el recurso de reposición regulado en los artículos 14 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, 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 223 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación de este edicto en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

No obstante, podrá ejercitar cualquier otro recurso, que estime procedente. La interposición del recurso, no suspenderá la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes y se entenderá desestimado cuando no haya recaído resolución en plazo.

San Pedro del Pinatar, 5 de marzo de 2021.—La Alcaldesa, Visitación Martínez Martínez.



V. OTRAS DISPOSICIONES Y ANUNCIOS

Comunidad de Regantes "Pozo Lázaro", Hoya del Campo (Abarán)

1774 Elevación a público de nombramiento.

Por el presente anuncio se da publicidad al nombramiento de Recaudador Ejecutivo de la Comunidad de Regantes "Pozo Lázaro", según lo acordado en la reunión de la Junta de Gobierno de la Comunidad de regantes "Pozo Lázaro" celebrada el 23 de noviembre de 2020. En función de dicho acuerdo se nombra Recaudador Ejecutivo a la empresa Perona Administradores, S.L. con CIF: B-42.786.905, y sede en Calle Paseo de Cieza n.º 14 de Cieza (Murcia).

En la Hoya del Campo de Abarán, 15 de febrero de 2021.—El Presidente, Juan González López.